



**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TENTANG GAYA
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN
SEMANGAT KERJA GURU
DI SMP N 2 GEBANG
KAB. LANGKAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk Sidang
Munaqosah Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Disusun Oleh :

DESI ANGRAINI

37.14.3.009

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
M E D A N
2 0 1 8**



**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TENTANG
GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DENGAN SEMANGAT KERJA GURU
DI SMP N 2 GEBANG
KAB. LANGKAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk Sidang
Munaqosah Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Disusun Oleh :

Desi Angraini

37.14.3.009

Dosen Pembimbing Skripsi 1:

Dr. Candra Wijaya, M.Pd.
NIP: 19740407 200701 1 037

Dosen Pembimbing Skripsi 2:

Drs. H. M. Adlin Damanik, M.AP.
NIP: 19551212 198503 1 002

Kepala Jurusan:

Dr. Abdillah, S. Ag. M.Pd.
NIP. 196808051997031002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
M E D A N
2 0 1 8**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. William Iskandar Pasar V Medan Estate 20731 Telp. 6615683 - 6622925 Fax. 6615683,
Email : fitk@uinsu.ac.id

SURAT PENGESAHAN

Skripsi ini yang berjudul “HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN SEMANGAT KERJA GURU DI SMP N 2 GEBANG KAB. LANGKAT” yang disusun oleh DESI ANGRAINI yang telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU pada tanggal :

31 Mei 2018 M

16 Ramadhan 1439 H

Skripsi telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

**Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan**

Ketua

Dr. Abdullah, M. Pd

NIP. 19680805 199703 1 002

Sekretaris

Dr. Mesiono, M. Pd

NIP. 19710727 200701 1 031

Anggota Penguji

1. Dr. Candra Wijaya, M. Pd

NIP. 19740407 200701 1 037

3. Suhairi, ST, MM

NIP. 19771106 200710 1 001

2. Dr. Abdullah, M. Pd

NIP. 19680805 199703 1 002

4. Drs. M. Adlin Damanik, M. AP

NIP. 19551212 198503 1 002

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dr. Amiruddin Siahaan, M. Pd

NIP. 19601006 1994403 1 002

PERSETUJUAN

Nomor : Istimewa

Medan, 30 Mei 2018

Lampiran : -

Kepda Yth

Perihal : Skripsi

Bapak Dekan Fakultas

A.n Desi Angraini

Ilmu tarbiyah dan Keguruan

UIN Sumatera Utara

Di-

Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa :

Nama : Desi Angraini

NIM : 37.14.3.009

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

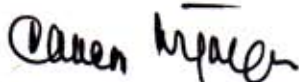
Judul Proposal : "Hubungan Antara Presepsi Guru tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah".

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut sudah dapat disetujui untuk diajukan dalam Sidang Munaqasah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian saudara kami ucapkan terimakasih.

Wassalam Wr. Wb.

Pembimbing I



Dr. Candra Wijaya, M.Pd.
NIP: 19740407 200701 1 037

Pembimbing II



Drs. H. M. Adlin Damanik, M.AP.
NIP: 19551212 198503 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Desi Angraini

NIM : 37.14.3.009

Prودي : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Hubungan Antara Persepsi Guru Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
Dengan Semangat Kerja Guru di SMP N 2 Gebang Kabupaten Langkat.

Menyatakan dengan sebenarnya skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah sebutkan sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas Islam Negeri Sumatera Utara batal saya terima.

Medan, Juli 2018

Yang Membuat Pernyataan



Desi Angraini
NIM. 37.14.3.009

ABSTRAK

Nama : Desi Angraini
NIM : 37143009
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah/ Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing I : Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd.
Pembimbing II : Drs. H. Adlin Damanik, M.AP

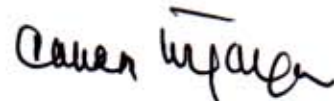
Judul : Hubungan Antara Presepsi Guru tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Semangat Kerja Guru di SMP N 2 Gebang Kabupaten Langkat

Semangat kerja guru sangat mempengaruhi kinerja guru yang ada disekolah, untuk menunjang semangat kerja guru agar tetap baik diperlukan beberapa factor penentu. Semangat kerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang ada disekolah tersebut, yaitu dengan gaya kepemimpinan yang dibawakan oleh kepala sekolah. Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui: (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah yang ada; (2) semangat kerja guru yang ada; (3) hubungan signifikan antara persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru. Subjek penelitian adalah guru SMP N 2 Gebang Kabupaten Langkat dengan jumlah populasi 35 dan sampel sebanyak 32 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan *random sampling*. Metode penelitian korelasional yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 37,5%; semangat kerja sebesar 40,625%. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berhubungan sedang dan secara signifikan dengan semangat kerja guru di SMP N 2 Gebang Kabupaten Langkat dengan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Semangat Kerja (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 0,5%. Sedangkan nilai signifikansi hubungan keduanya (Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 3,739$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (3,739) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan semangat kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 101,194 + 0,096X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar satu unit maka Semangat Kerja juga akan meningkat sebesar $101,194 + 0,096 = 101,29$ satuan.

Penelitian yang dilakukan memberikan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berhubungan dengan semangat kerja guru. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa peningkatan semangat kerja guru dapat dilakukan dengan gaya kepemimpinan yang dibawakan kepala sekolah.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Semangat Kerja

Diketahui Oleh:
Pembimbing I



Dr. Candra Wijaya, M.Pd.
NIP: 19740407 200701 1 037

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat, taufik dan hidayah yang diberikan-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan tugas akhir untuk menyelesaikan study di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sebagai uswatun hasanah dan mengharap syafa'atnya yaumul akhir.

Untuk melengkapi seluruh tugas-tugas dan dalam memenuhi syarat dalam pencapaian gelar S-1 dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, maka penulis mengajukan skripsi berjudul **“Hubungan Antara Persepsi Guru Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Semangat Kerja Guru Di SMP N 2 Gebang Kabupaten Langkat”**.

Semoga skripsi ini mampu membawa manfaat kepada para pembaca dan dapat menjadi khazanah ilmu sebagai penambah referensi khususnya bagi Manajemen Pendidikan yang berfokus pada meningkatkan semangat kerja guru melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah. Semoga Allah melimpahkan rahmatnya bagi kita semua.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Akan tetapi semua dapat di atasi dengan izin Allah melalui bantuan yang di terima dari banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda **Rasmin** dan Ibunda **Nur Fazria Nasution** tercinta yang selalu dan senantiasa memberi kasih sayang, mengasuh, memelihara dan membesarkan penulis dari kecil hingga dewasa serta terus memberikan dedikasi ilmu dan pendidikan sehingga penulis berhasil mencapai Perguruan Tinggi dengan penuh kesabaran, keikhlasan dan perjuangan.
2. Saudara tersayang **Siti dewi Ramadhani** dan kakak sepupu penulis **Rahmah Ferdiani Siregar** yang membantu, memberikan dorongan serta serta doa kepada penulis.
3. Bapak rector yaitu **Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag** selaku Rektor universitas Islam Negeri Sumatera Utara beserta para Wakil Rektor.
4. Bapak dekan yaitu **Dr. H. Amiruddin Siahaan, M. Pd** selaku pimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU dan Penasehat Akademik penulis yang telah memberikan kemudahan bagi penulis untuk menyelesaikan study dan perampungan skripsi.
5. Bapak **Dr. H. Abdillah, S. Ag, M. Pd** selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan bapak **Dr. M. Rifai, M. Pd** selaku Wakil Ketua

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan nasihat dan arahan dalam menjalankan proses perkuliahan.

6. Bapak **Dr. H. Candra Wijaya, M. Pd** selaku Pembimbing Proposal Skripsi 1 dan Bapak **Drs. H. Adlin Damanik, M. AP** selaku Pembimbing Proposal Skripsi 2 yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan proposal skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi.
7. Bapak dan ibu dosen sekaligus staff administrasi Prodi Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU.
8. Kepada sahabat sejak SMA penulis **Devi Anggriani Lubis, Rika Rahayu Panggabean, Sri Ramadhani Simanullang, Gita Mawaddah Siregar, Hartina** yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
9. Kepada sahabat penulis sejak pertama kali kuliah **Juarna Syafitri, Fujasari Lumbantobing, Indah Nurhayati, Reynita Chintia Devi.**
10. Kepada sahabat seperjuangan penulis dikelas **Afrahul Khairah, Sri Hartina, Noni Handini, Elsyia Fitri Surya Nigrum, Dita Hadiani Finanta, Siti Nurjannah, Ade Arnis Fauziah, Amelia Pratiwi Tambunan, dan Fery Ardiansyah** yang telah memberi semangat kepada penulis.
11. Kepada pengurus KSR PMI UIN-SU 2014 beserta Alumni KSR PMI UIN-SU yang telah memberikan semangat kepada penulis.

12. Kepada teman – teman seperjuangan saya seluruh MPI stambuk 2014 dan terkhususnya MPI-1 yang telah bersama-sama melakukan perkuliahan sampai sekarang.

13. Terakhir penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang telah ikut dan membantu memeberikan motivasi serta doa kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya atas rekan-rekan sekalian penulis berharap bhasil penelitian ini berguna khususnya bagi penulis dan pembaca.

Medan, Mei 2018

Penulis,

Desi Angraini
37143009

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR ISTIMEWA	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	12
BAB II: KAJIAN PUSTAKA	13
A. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	13
1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	13
2. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	15
3. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	17
B. Semangat Kerja	19
1. Pengertian Semangat Kerja	19
2. Dimensi Semangat Kerja.....	21
3. Factor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	25
4. Peningkatan Semangat Kerja	28
C. Penelitian Relevan.....	32
D. Kerangka Pikir	34
E. Hipotesis.....	35
BAB III: METODE PENELITIAN.....	36

A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi dan Waktu	37
C. Populasi dan Sampel	37
1. Populasi.....	37
2. Sample.....	37
D. Defenisi Operasional	39
E. Instrumen Pengumpulan Data	39
F. Validitas	41
G. Reabilitas.....	45
H. Teknik Pengumpulan Data.....	48
I. Teknik Analisis Data	49
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	55
B. Pengujian persyaratan analisis	59
C. Pengujian Hipotesis.....	64
D. Pembahasan Hasil Penelitian	65
E. Keterbatasan Penelitian.....	70
BAB V: KESIMPULAN	71
A. Kesimpulan	71
B. Implikasi Penelitian.....	72
C. Saran-Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAR HIDUP	

DAFTAR TABEL

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN	36
Tabel 3.1: Skor Penilaian Angket	39
Tabel 3.2: Kisi-Kisi Instrument Penelitian Gaya Kepemimpinan	40
Tabel 3.3: Kisi-Kisi Instrument Penelitian Semangat Kerja	40
Tabel 3.4: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel X Gaya Kepemimpinan	43
Tabel 3.5: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel Y Semangat Kerja	44
Tabel 3.6: Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Variabel X Dan Y	47
Tabel 3.7: Perskoran Angket	49
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBEHASAN	55
Tabel 4.1: Statistik Dasar	55
Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Gaya Kepemimpinan	56
Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Semangat Kerja	58
Tabel 4.4: Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian	60
Tabel 4.5: Rangkuman Uji linearitas Gaya Kepemimpinan (X) Terhadap Semangat Kerja (Y)	61
Tabel 4.6: Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y	63
Tabel 4.7: Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X) dengan Semangat Kerja (Y)	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1: Histogram Gaya Kepemimpinan.....	59
Gambar 4.2: Histogram Semangat Kerja	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Instrumen Sebelum Validitas dan Reabilitas Angket.....	78
Lampiran 2: Instrumen Sesudah Validitas dan Reabilitas Angket.....	83
Lampiran 3: Hasil Uji Valid dan Reabel.....	88
Lampiran 4: Data Mentah	92
Lampiran 5: Hasil SPSS BAB IV	94
Lampiran 6: Tabel Chi Kuadrat, Nilai Kritis Korlasi Product Moment Pearson, Nilai Kritis Distribusi t, dan Nilai Kritis Distribusi F.....	-
Lampiran 7: Surat Izin Riset dan Balasan dari Sekolah.....	-
Lampiran 8: Daftra Riwayat Hidup.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka melakukan pembangunan negara agar menjadi negara maju yang diperlukan adalah memulainya dari bawah, dimana tahap awalnya ialah pendidikan. Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu bangsa, terutama terhadap bangsa yang sedang berkembang seperti Indonesia. Pada saat ini pendidikan merupakan hal mutlak dalam kebutuhan suatu bangsa dalam membangun negara secara tahap-pertahap. Pendidikan harus dikelola dengan baik, agar mencapai tujuan pendidikan nasional.

Dimana pendidikan nasional menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sesuai dengan pengertian pendidikan nasional, maka tujuan pendidikan Nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang

demokratis serta bertanggung jawab.¹ Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut diperlukan kualitas pendidikan, dimana dalam membentuk kualitas pendidikan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang baik dan efektif dalam dunia pendidikan.

Dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk membangun suatu bangsa, diperlukannya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam mengemban tugas ini, sehingga standar mutu pendidik dan tenaga kependidikan harus ditingkatkan. Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut, guru sangat berperan aktif didalamnya melalui kinerja yang dihasilkan guru yang mana dalam meningkatkan kinerja seorang guru diperlukannya dorongan dari dalam maupun dari luar diri guru itu.

Dorongan tersebut berupa semangat akan pekerjaan yang ditekuni guru, sehingga mempengaruhi tingkat keberhasilan kinerja guru akan mencapai tujuan pendidikan. Dalam dunia pendidikan terkhususnya di sekolah, semangat guru akan pekerjaannya akan memberikan pengaruh yang luar biasa efektifnya dalam meningkatkan kinerjanya sehingga mempengaruhi tingkat keberhasilan mencapai mutu pendidikan.

Pada dasarnya, setiap orang dalam melakukan pekerjaan dipengaruhi oleh semangat akan melakukan pekerjaan tersebut. Semakin tinggi tingkat semangat kerja yang dimiliki seseorang maka akan semakin bagus pula hasil yang dicapai

¹ Engkoswara. (2015). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. h. 6.

seseorang tersebut. Begitu pula yang harus dilakukan oleh seorang guru yaitu memiliki semangat kerja yang tinggi.

Pada realitanya, saat ini banyak sekali kita jumpai guru yang malas bekerja, seperti terlambat datang ke sekolah maupun masuk kelas, yang asyik mengobrol dengan para guru lain di jam pelajaran maupun tidak menghadiri jam mengajarnya. Itu semua dipengaruhi oleh tingkat semangat kerja guru itu sendiri, baik itu berasal dari dirinya sendiri maupun dari lingkungannya, dimana semangat kerja inilah yang harus ditingkatkan agar tujuan pendidikan tersebut dapat dicapai secara efektif.

Semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim. Semangat kerja diakui penting oleh banyak pemimpin. Napoleon yang dikutip Manning dan Curtis, pernah mengatakan:

“An army’s success depends on its size, equipment, experience, and morale...morale is worth more than all of the other elements combined.”

Kesuksesan pasukan/tim tergantung pada ukuran, peralatan, pengalaman, dan semangat.. semangat bernilai lebih dari perpaduan semua unsur yang lain.²

Pernyataan tersebut didukung oleh Alferd R. Latenier mengemukakan pendapatnya tentang semangat kerja yaitu kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Semangat kerja adalah faktor penting untuk keberhasilan proses kerja. Semangat yang baik tidak berarti bahwa setiap orang harus dengan 100 persen menyetujui semua keputusan-keputusan. Semangat menumbuhkan sikap terhadap pekerjaan yang sehat hingga perbedaan dapat dihilangkan dengan mudah dan tanpa

² Kaswan. (2015). *Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta. h. 30.

menimbulkan kerugian bagi kepentingan jalannya organisasi. Sebuah ungkapan mengatakan:

“Jika pada suatu tempat pekerjaan, dua orang terus-menerus rukun, maka seorang diantara mereka tidaklah berguna. Jika dua-duanya tidak pernah mempunyai pendapat yang sama, maka dua-duanya tidaklah berguna”³

Semangat kerja merupakan melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan, seorang pemimpin dibantu oleh yang lain yakni karyawan. Pemimpin harus menciptakan dan mempertahankan suatu kondisi kerja tertentu sehingga pegawai dapat diarahkan agar bisa melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini, seorang pemimpin harus memberikan semangat kerja kepada bawahannya agar suasana di dalam perusahaan tetap harmonis.⁴

Menurut Nitisemito, semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan. Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan hubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu

³ Amirullah. (2015). *Kepemimpinan & Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mita Wacana Media. h. 199-200.

⁴ Ishak Syahropi. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Pt. Bangkinang)*. (Jurnal JOM FISIP, Vol. 3, No. 2/2016). h. 3. Diakses 31 Januari 2018. Pukul 20.30.

organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.⁵

Semangat kerja yang tinggi dituntut pula untuk selalu mempunyai disiplin kerja yang tinggi pula. Agar pegawai dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, maka pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi. Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan dalam kewajiban. Berbeda dengan karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah, karena karyawan tersebut cenderung menunjukkan sikap yang pasif seperti suka membantah, merasa gelisah dalam bekerja dan merasa tidak nyaman.⁶

Dalam hal mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut sekolah harus memiliki pemimpin yang mampu memberi kontribusi semangat kerja yang baik bagi para guru yang ada disekolah. Dalam hal ini peran seorang pemimpin dalam dunia pendidikan sangat berpengaruh besar. Bass mengemukakan kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara anggota suatu kelompok sehingga pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain dari pada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka, dan kepemimpinan itu sendiri timbul ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi kepentingan anggota lainnya dalam kelompok. Sedangkan

⁵ Yordy Wisnu Kusuma. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cv. F.A Management*. (Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 5, No. 2/2016). h. 5. Diakses 31 Januari 2018. Pukul 21.30.

⁶ Karsini, dkk. *Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Dpkad) Kota Semarang*. (Journal Of Management, Vol. 2, No. 2/2016), h. 2. Diakses 31 Januari 2018. Pukul 20.15.

kepemimpinan pendidikan adalah suatu proses mempengaruhi, mengkoordinasi dan menggerakkan perilaku orang lain serta melakukan suatu perubahan kearah yang lebih positif dalam mengupayakan keberhasilan pendidikan.

Kepemimpinan akan terjadi secara efektif apabila pemimpin dapat menjalankan dua fungsi utama yaitu; (1) yang berkaitan dengan tugas atau fungsi pemecahan masalah, dan (2) berkaitan dengan pembinaan kelompok atau fungsi sosial.⁷ Sesuai dengan pendertian dan fungsi kepemimpinan, maka salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan pemimpin dalam menjalankan tugasnya ialah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin tersebut.

Gaya kepemimpinan merupakan norma atau dapat juga diartikan sebagai pola perilaku dalam memperagakan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pegawai/anggota organisasi melaksanakan kepemimpinannya dengan berupaya memberikan dorongan semangat, membimbing dan mengarahkan secara empatik dan memberikan kepercayaan kepada anggota untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan karyanya sendiri. Rensis Likert dalam penelitiannya menemukan bahwa pengawas yang berorientasi pada karyawannya mempunyai semangat kerja dan produktifitas lebih baik dari pada yang berorientasi pada pekerjaannya.⁸

Sebagai pengembangan, maka para ahli berusaha dapat menentukan mana di antara kedua gaya kepemimpinan itu yang paling efektif untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Salah satu pendekatan yang dikenal dalam menjalankan gaya kepemimpinan adalah empat sistem manajemen yang

⁷ *Ibid.* h. 180.

⁸ *Ibid.* h.180-181.

dikembangkan oleh Rensis Likert dalam Sutanto dan Setiawan, empat sistem tersebut terdiri dari:

- Sistem 1, otoritatif dan eksploitatif: manajer membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja dan memerintah para bawahan untuk melaksanakannya. Standar dan metode pelaksanaan juga secara kaku ditetapkan oleh manajer.

- Sistem 2, otoritatif dan benevolent: manajer tetap menentukan perintah-perintah, tetapi memberi bawahan kebebasan untuk memberikan komentar terhadap perintah-perintah tersebut. Bawahan juga diberi berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

- Sistem 3, konsultatif: manajer menetapkan tujuan-tujuan dan memberikan perintah-perintah setelah hal-hal itu didiskusikan dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas. Penghargaan lebih digunakan untuk memotivasi bawahan daripada ancaman hukuman.

- Sistem 4, partisipatif: adalah sistem yang paling ideal menurut Likert tentang cara bagaimana organisasi seharusnya berjalan. Tujuan-tujuan ditetapkan dan keputusan-keputusan kerja dibuat oleh kelompok. Bila manajer secara formal yang membuat keputusan, mereka melakukan setelah mempertimbangkan saran dan pendapat dari para anggota kelompok. Untuk memotivasi bawahan, manajer

tidak hanya mempergunakan penghargaan-penghargaan ekonomis tetapi juga mencoba memberikan kepada bawahan perasaan yang dibutuhkan dan penting.⁹

Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu factor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.¹⁰

Gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Prilaku seorang pemimpin dapat mempengaruhi dan membangkitkan semangat kerja karyawan atau bawahan agar mau melaksanakan keinginannya dan tentunya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan itu sendiri.¹¹

Gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.¹²

Kesesuaian gaya kepemimpinan seorang pemimpin dengan harapan yang diinginkan oleh pegawainya dapat memberikan dampak yang positif bagi para karyawannya yaitu akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan.

⁹ Eddy Madiono Sutanto dan Budhi Stiawan. *Peranan Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo*. (Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 2, No. 2/2000), h. 31-32. Diakses 31 Januari 2018. Pukul 22.00.

¹⁰ Bryan Johannes Tampi. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*, (Jurnal "Acta Diurna". Vol. 3, No. 4/2014). h. 7. Diakses 31 Januari 2018. Pukul 22.01.

¹¹ Wayan Widiartana. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Sinar Abadi*. (Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi, Vol. 6, No. 1/2016). h. 8. Diakses 31 Januari 2018. Pukul. 22. 09.

¹² Titis Widyawati. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening*. (Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, Vol. 3, No. 3/2014). h. 17. Diakses 31 Januari 2018. Pukul 22.20.

Semangat kerja dapat dilihat dari seberapa senang mereka dengan pekerjaannya. Apabila mereka senang, maka akan memberikan lebih banyak perhatian dan keterampilan dalam pekerjaannya. Oleh karena itu diperlukan suatu dorongan dengan cara pemenuhan kebutuhan fisik maupun non fisik, apabila kebutuhan sudah terpenuhi maka karyawan akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawab sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.¹³

Sejalan dengan penjelasan tersebut peneliti tertarik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh dengan semangat kerja yang mempengaruhi kinerja guru. Dengan begitu kepala sekolah harus mampu menumbuhkan rasa semangat kerja para guru dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah tersebut. Dimana seorang kepala sekolah merupakan sebuah panutan bagi para guru-guru, staf, maupun murid-murid yang ada disekolah tersebut. atas dasar tersebutlah kiranya terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru.

SMP N 2 Gebang, kabupaten Langkat yang dijadikan obyek penelitian mempunyai guru yang karakteristiknya yang berbeda, ada guru yang melakukan pekerjaannya yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, guru seperti inilah yang dibutuhkan sekolah agar mencapai visi dan misi sekolah, sehingga mencapai tujuan pendidikan nasional. Tetapi ada juga guru yang dalam melakukan pekerjaannya itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu juga ada yang suka membolos, dan datang tidak tepat waktu dan mematuhi perintah. Kenyataan

¹³ Guntur Bayu Saputro dan Hotlan Siagian. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office Pt Marifood*. (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 5, No. 3/2017), h. 1. Diakses 31 Januari 2018. Pukul 22.30.

tersebutlah yang mengindikasikan bahwa semangat kerja yang ada masih perlu ditingkatkan, jika tidak ditingkatkan, maka sekolah akan sulit mencapai hasil yang diharapkan dan guru itu akan mudah menyerah apabila mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepemimpinan kepala sekolah yang ada masih kurang menampakkan gaya kepemimpinannya dalam memimpin sekolah tersebut. Dimana dalam kepemimpinan kepala sekolah lebih banyak menyampaikan perintah secara tertulis sehingga kurang terjalinnya interaksi dan suasana yang akrab dengan para guru. Pendapat maupun masukan guru tersampaikan dengan pertemuan formal, karena masukan yang disampaikan lebih sering secara lisan. Kurangnya kepala sekolah memberikan dorongan semangat kepada guru dikarenakan interaksi yang jarang dilakukan oleh kepala sekolah.

Diperlukannya berbagai upaya untuk membenahi masalah diatas salah satunya dengan memaksimalkan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru. Gaya kepemimpinan dengan semangat kerja guru memiliki hubungan yang sangat erat, dikarenakan gaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi bagaimana kinerja guru yang disebabkan semangat kerja para guru. Dalam hal ini gaya kepemimpinan kepala sekolah harus memberikan dampak yang kuat bagi semangat kerja guru agar dapat mencapai visi dan misi sekolah. Oleh karena itu gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai hubungan dengan semangat kerja guru.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan Antara Persepsi Guru tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Semangat Kerja Guru Di SMP 2 Gebang, Kabupaten Langkat**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi sejumlah permasalahan semangat kerja menurut Csikszentmihalyi dalam penelitian ini adalah; semangat kerja dipengaruhi oleh:

1. Pekerjaan Individu
2. Kepemimpinan
3. Citra Organisasi
4. Motivasi
5. Imbalan
6. Pengembangan Karir
7. Kegairahan
8. Semangat Kerja Berkelompok
9. Komunikasi
10. Keamanan Kerja Atau Lingkungan Kerja
11. Produktivitas

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka peneliti merumuskan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan di SMP N 2 Gebang, Kabupaten Langkat?

2. Bagaimana semangat kerja guru di SMP N 2 Gebang, Kabupaten Langkat?
3. Apakah terdapat hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru di SMP N 2 Gebang, Kabupaten Langkat?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang ada di SMP N 2 Gebang, Kabupaten Langkat.
2. Semangat kerja guru yang ada di SMP N 2 Gebang, Kabupaten Langkat.
3. Hubungan signifikan antara persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru di SMP N 2 Gebang, Kabupaten Langkat.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, bermanfaat sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan semangat kerja guru. Sedangkan secara praktis, penelitian ini bermanfaat bagi :

1. Kepala sekolah

Agar kepala sekolah mengetahui sebesar apa semangat guru yang dipimpinnya terhadap sekolah. Serta hubungan gaya kepemimpinannya dengan semangat kerja guru di sekolahnya.

2. Guru

Agar guru dapat mengetahui dan menilai setinggi apa semangat kerja yang dimilikinya terhadap sekolah sehingga mempengaruhi kinerjanya.

BAB II

KAJIAN TEORETIS

A. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melakukan pekerjaan dengan sukarela dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan merupakan konsep hubungan manusia dalam spektrum luas yang esensinya bertumpu pada kemampuan mempengaruhi seseorang atau orang lain. Sejalan dengan itu, dikemukakan juga oleh Kouzes dan Posner:

“Leadership is a relationship, one between constituent and leader that is based in mutual needs and interest”. Sebagai hubungan antara anggota-anggota organisasi dan pemimpin, maka kepemimpinan berlangsung atas dasar adanya saling membutuhkan dan minat yang sama dalam rangka mencapai tujuan.

Sedangkan Allan Tucker mengemukakan Kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu.¹⁴ Dan menurut Syafaruddin, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam hubungan antara pimpinan dengan bawahan atau dengan pengikut.¹⁵

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong para bawahannya secara sukarela dalam mengikutinya untuk mencapai tujuan bersama.

Sesuai dengan pernyataan tersebut kepemimpinan menurut Al-Qur'an yaitu, Allah Swt. Berfirman dalam Q.S Shad ayat 26, yang berbunyi:

يٰۤاٰدٰوُدُ اِنَّا جَعَلْنٰكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ ۚ اِنَّ الَّذِيْنَ يَظْلُوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا ذُۢسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Artinya:

“Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan

¹⁴ Syafaruddin. 2016. *Manajemen Mutu Terpadu dalam pendidikan: Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo. h. 50-51.

¹⁵ Usiono. 2016. *Pendidikan Kewirausahaan*. Medan: Aulia Grafika. h. 92.

*mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan”.*¹⁶

Dalam proses sosialisasi, peran pemimpin sangat diperlukan dukungan dan koordinasi yang terdapat bagi karyawannya terutama karyawan baru untuk lebih memahami budaya organisasi.¹⁷

Jadi, kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.¹⁸ Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk mendorong, menggerakkan serta mempengaruhi bawahannya dalam pelaksanaan pendidikan sehingga mencapai tujuan bersama yaitu, tujuan pendidikan secara efektif.

2. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Studi kepemimpinan klasik dan berbagai teori kepemimpinan memiliki implikasi langsung terhadap gaya yang digunakan oleh manager atau penyelia pada manajemen sumberdaya manusia. Kata gaya sangatlah tidak jelas. Sebelumnya, kata tersebut digunakan secara luas untuk mendeskripsikan pemimpin yang sukses. Sebagai contoh, gaya kepemimpinan Steve Jobs, pendiri Apple Computer, dideskripsikan sebagai berikut:

¹⁶ Departemen Agama. 2010. *Al-Qur'an dan Tafsir Edisi yang Disempurnakan Jilid VIII*. Jakarta: Lantera Abadi. h. 364.

¹⁷ Edy Sutrisno. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana. h. 34.

¹⁸ Tatty Rosmiati dan Dedy Achmad Kurniadi. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. h. 216.

“Kadang-kadang sulit untuk mengatakan apakah Steve Jobs adalah penjual snake oil atau seorang pengkhayal yang bonafit, seorang promotor yang mendapat keberuntungan atau contoh pengusaha yang berani. Hal yang tidak dapat disangkal adalah bahwa dia memiliki daya tarik yang sempurna, antusiasme yang menular, dan karisma yang melebihi takaran yang seharusnya”.¹⁹

Deskripsi yang jelas tersebut menyulitkan pemberian sebuah gaya kepada pemimpin. Kompleksitas tersebut juga menghasilkan meta-analisis pada gender dan kepemimpinan, yang tidak sepenuhnya mendukung stereotip dan efektivitas pemimpin laki-laki dan perempuan.

Gaya kepemimpinan yang berasal dari dua suku kata tersebut oleh Amstrong, gaya kepemimpinan didefinisikan dengan cara anda menjalankan peran kepemimpinan anda. Demikian juga yang dijelaskan oleh Engkoswara bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan dan menggerakkan para pengikutnya atau bawahannya kepada suatu tujuan tertentu.

Namun jika ditinjau dari asal katanya bahwa gaya kepemimpinan itu berasal dari kata gaya dan kepemimpinan. Untuk itu perlu diterjemahkan apa itu gaya dan apa itu kepemimpinan. Sebagaimana yang dikemukakan Sutisna yang mendefinisikan gaya dengan suatu cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya.

Sutrisna dengan istilah gaya dimaksudkan suatu cara berperilaku yang khas dari seseorang pemimpin terhadap anggota kelompoknya. Timbulnya bentuk gaya seorang pemimpin untuk dikerjakan, ia mengerjakannya dan cara ia

¹⁹ Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi. h. 680.

bertindak, membentuk gaya kepemimpinan. Cara manajer memimpin, jelas penting bagi para karyawan dan bagi organisasi. Bagaimana manajer berbuat terhadap para bawahannya mempengaruhi kepuasan para bawahan, dan sudah tentu terhadap prestasi mereka. Bahwa gaya kepemimpinan aktualisasinya memperhatikan gaya yang berbeda-beda.

Ada deretan panjang tentang gaya-gaya kepemimpinan itu, dan sangat memungkinkan bahwa seseorang manajer memakai suatu kombinasi beberapa gaya jika saat dan situasi berbeda. Gaya-gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi kepada bawahannya maupun orang lain di luar organisasi.

Gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh pendekatan-pendekatan yang dilakukan oleh pemimpin. Ada dua macam pendekatan manajemen yang dilakukan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain. Diantara pendekatan tersebut adalah pendekatan berdasarkan sifat-sifat, berdasarkan pendekatan situasi atau pendekatan *contingency*. Pendekatan berdasarkan sifat-sifat fisik, sifat intelektual, sifat keperibadian, sifat tugas, sifat tabiat social, pendekatan berdasarkan sifat tersebut merupakan pola-pola tingkah laku, yang memunculkan teori kepemimpinan.

Pendekatan kepemimpinan berdasarkan situasi seperti pekerjaan, lingkungan organisasi dan karakteristik orang-orang yang dipimpin, budaya,

sejarah berdirinya organisasi, kepribadian anggota kelompok, masyarakat sekitar, iklim psikologis dan waktu yang diperlukan untuk membuat keputusan.²⁰

Gaya kepemimpinan pada dasarnya perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut umumnya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.²¹

3. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Handoko para peneliti tentang perilaku kepemimpinan telah mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan, yakni: gaya dengan orientasi tugas dan gaya dengan orientasi keryawan. Manajer yang berorientasi tugas mengarahkan dan mengawasi bawahanya secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkan. Selanjutnya dia mengatakan bahwa manejer dengan gaya kepemimpinan ini lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan dan pertumbuhan karyawan. Sebaliknya manajer yang berorientasi pada karyawan mencoba untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, membuat suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah menurut Harold Koontz, Cyril O'Donnell dan Heinz Weihrich menyatakan bahwa para pemimpin dipandang menerapkan tiga gaya dasar kepemimpinan atas dasar cara pemimpin menggunakan wewenangnya, yakni otokritas; demokratis; atau partisifatif; dan

²⁰ Mesiono. 2012. *Manajemen & Oraganisasi*. Bnadung: Citapustaka Media Perintis. h. 90-91.

²¹ Bambang Syamsul Arifin. 2015. *Dinamika Kelompok*. Bandung: Pustaka Setia. h. 103.

bebas kendali. Selanjutnya Altabib memaparkan empat gaya kepemimpinan, yakni:

- a. Oktorat, dengan ciri-ciri: kurang mempercayai anggota kelompoknya, hanya mempercayai imbalan materi sajalah yang mendorong orang untuk bertindak, perintah yang dikeluarkan harus dilaksanakan tanpa pertanyaan.
- b. Oktorat yang baik, dengan ciri-ciri: memberikan perhatian kepada pengikut-pengikutnya, memberikan kesan seperti demokratis, senantiasa membuat keputusan sendiri.
- c. Demokrat, dengan ciri-ciri: membuat keputusan bersama dengan anggota kelompok, menerangkan sebab-sebab keputusan yang dibuat sendiri kepada kelompok, menyampaikan kritikan dan pujian secara obyektif.
- d. Laissez-Faire, dengan ciri-ciri: tidak mempunyai keyakinan terhadap kemampuannya, tidak menetapkan tujuan untuk kelompok, memperkecil komunikasi dan hubungan kelompok.²²

Selanjutnya Kurt Lewin mengatakan bahwa ada tiga gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

- a. Autokratis: gaya kepemimpinan semuanya ditentukan oleh pemimpin karena pemimpin adalah segalanya.
- b. Demokrtaris: gaya kepemimpinan ini memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada semua anggota tim.
- c. Laissez-Faire: gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan mutlak kepada anggotanya untuk berkreasi.²³

Kemudian menurut Sondang P. Siagian, gaya kepemimpinan itu berbeda-beda, ada empat gaya kepemimpinan yaitu: otokratis, militeristis, paternalistis dan demokratis.²⁴

B. Semangat Kerja Guru

1. Pengertian Semangat Kerja

²² Darwis, Eni Yilinda dan Lamun Bathara. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Pekanbaru: Witra Irzani Pekanbaru. h. 100-101.

²³ Bambang Syamsul Arifin, (2015), *Dinamika Kelompok*, Bandung: Pustaka Setia, h. 103-104.

²⁴ Hikmat. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia. h. 254.

Etos kerja sebenarnya adalah istilah populer untuk semangat kerja atau selera bekerja, kita tahu bagaimana membedakan antara berselera makan dan tidak berselera makan? Orang dan organisasi punya etos kerja tentunya menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, berkomunikasi, berprestasi yang tidak ada matinya, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya.²⁵ Sejalan dengan pernyataan tersebut etos kerja seorang muslim ialah semangat menapaki jalan lurus, mengharapkan ridha Allah Swt.²⁶

Semangat atau gairah adalah sesuatu dalam diri Anda yang terus-menerus memberikan semangat, fokus, dan energi yang Anda perlukan untuk sukses. Semangat adalah sarana efektif untuk sukses dan karena itu, layak terus Anda pupuk. Selain itu, semangat itu bisa disalurkan menjadi tindakan kesuksesan yang luar biasa.²⁷

Morale atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim. Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistic, kooperatif, dan suportif terhadap visi dan misi tim. Dari sudut pandang manajerial, semangat kerja menggambarkan jiwa kolektif dan motivasi sekelompok pegawai. Pengertian semangat banyak dijelaskan beberapa pakar. Pertama, Julie Gough menjelaskan semangat sebagai berikut:

“Employee morale is how employees actually feel about themselves as workers, their work, their managers, their work environment, and their

²⁵ Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers. h. 351.

²⁶ Abdullah Idi & Safarina Hd. 2015. *Etika Pendidikan Keluarga, Sekolah dan Masyarakat*. Jakarta: Rajawali Pers. h. 20.

²⁷ Kaswan. 2015. *Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta. h. 15.

*overall work life. It incorporates all the mental and emotional feelings, beliefs, and attitudes that individuals and groups hold regarding their job”.*²⁸

Menurut pengertian diatas, semangat pegawai sebenarnya perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, manajer/pemimpin, lingkungan kerja, dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai pegawai. Semangat pegawai memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya.

Sedangkan Alferd R. Latenir mengemukakan pendapatnya tentang semangat kerja yaitu kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Semangat kerja adalah factor penting untuk keberhasilan proses kerja.²⁹

Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu sikap atau perasaan akan pekerjaannya dan lingkungannya dalam mencapai tujuan pekerjaan tersebut.

Adapun ayat yang menjelaskan semangat kerja ialah surah Al-Mulk ayat 15, yang berbunyi:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۚ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya:

“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari

²⁸ *Ibid.* h. 17.

²⁹ Amirullah. 2015. *Kepemimpinan & Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mita Wacana Media. h.199.

rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”.

Dari ‘Umar bin Khaththab *radhiyallahu ‘anhu*, dari Rasulullah *shallallahu ‘alaihi wa sallam*, beliau bersabda yang artinya:

“Seandainya kalian sungguh-sungguh bertawakal kepada Allah, sungguh Allah akan memberi kalian rezeki sebagaimana Allah memberi rezeki kepada seekor burung yang pergi dalam keadaan lapar dan kembali dalam keadaan kenyang “ (HR. Imam Ahmad, Tirmidzi, Nasaai, Ibnu Majah, dan Ibnu Hibban, dan Al Hakim. Imam Tirmidzi berkata : hasan shahih)³⁰

2. Dimensi Semangat Kerja

Robert Levering dan Laurie J. Mullins menyatakan bahwa semangat kerja memiliki empat dimensi: pekerjaan yang bermakna, kerjasama tim, kepedulian manajemen, dan imbalan. Berikut penjelasannya.

a. Pekerjaan yang Bermakna

Jika orang memiliki pekerjaan yang bermakna, selanjutnya mereka ingin melakukan pekerjaan baik, mereka memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi, mereka bertindak secara professional, dan mereka merasa bahagia.

Makna dalam pekerjaan atau pekerjaan yang bermakna menunjukkan keadaan menjadi inklusif. Ini merupakan cara kita mengekspresikan makna dan tujuan hidup kita melalui aktivitas yang merupakan sebagian besar waktu terjaga kita.

³⁰ Departemen Agama. 2010. *Al-Qur'an dan Tafsir Edisi yang Disempurnakan Jilid X*. Jakarta: Lantera Abadi. h. 240.

Pekerjaan yang bermakna terdiri atas: a) pemahaman tersiri atas, 2) pekerjaan itu sendiri, dan rasa keseimbangan. Tidak ada factor tunggal dalam ketiga aspek tersebut bisa berdiri sendiri atau lebih penting daripada yang lain. Pekerjaan yang bermakna menuntut keterpaduan semua aspek. Kita bisa mengkaji masing-masing aspek secara terpisah sambil mengakui interpendensinya.³¹

b. Kerja Sama Tim

Ada kesalahan yang meluas di antar pemimpin perusahaan/ organisasi bahwa menciptakan kerja sama tim itu sederhana, sederhana menempatkan orang secara acak ke dalam kelompok, memberi mereka melakukan pekerjaan secara bersama-sama. Dalam beberapa keadaan, kerja sama tim bisa terjadi seperti itu, tetapi seringkali ketika kelompok individu bekerja sama, mereka tidak memperlihatkan kerja sama tim- sekedar hidup berdampingan secara damai.

Kerja sama tim memiliki sejumlah manfaat. Diantaranya, menurut kaswan, kerja sama tim yang efektif bisa menghasilkan proyek yang berkualitas lebih baik, membuat tim lebih efisien, menciptakan produktivitas dalam jumlah besar, dan memungkinkan pertumbuhan yang lebih besar dalam organisasi dari pada yang pernah ada sebelum penekanannya pada kolaborasi. Bisnis yang mengadopsi budaya kolaborasi akan muncul lebih kuat dan lebih menguntungkan daripada pesaingnya

³¹ Kaswan. 2015. *Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta. h. 31.

yang mencoba menunda implementasi kolaborasi yang diminta oleh ekonomi baru berbasis-pengetahuan.³²

c. Kepedulian Manajemen

Dalam dunia kerja, kepedulian yang mendorong kita untuk mengambil tanggung jawab apa yang perlu dilakukan menjelma menjadi kewarganegaraan organisasional yang baik. Orang-orang yang prihatin adalah mereka yang paling bersedia mengambil waktu dan berusaha untuk membantu seorang kolega. Dari pada sekedar berfokus pada pekerjaan mereka sendiri mereka memahami kebutuhan akan kerja sama kelompok untuk memenuhi tujuan lebih besar.

Sangat perlu pemimpin menunjukkan empati, sentuhan personal dan sedikit kepedulian atau perhatian kepada karyawan. Kata-kata perhatian dan kepedulian bisa punya pengaruh besar memotivasi karyawan. Karena pada dasarnya orang menginginkan perhatian secara individual. Karena meskipun kita semua merupakan bagian dari sekumpulan orang, kita masing-masing juga sesungguhnya adalah satu orang. Perhatian dan kepedulian yang tulus organisasi kepada karyawan dapat meningkatkan kepedulian dan loyalitas karyawan kepada organisasi.

Satu-satunya factor yang secara statistic signifikan membedakan para pemimpin terbaik dengan pemimpin biasa-biasa saja adalah kepedulian terhadap orang lain. Hal ini bukan berarti kita tidak membutuhkan landasan sifat kemampuan lain untuk bekerja dengan baik

³² *Ibid.* h. 32.

dibidang tertentu. Namun, kepedulian adalah perekat yang menggabungkan semua ini dan memungkinkan orang tampak bersinar.

Ada tiga kekuatan pendorong yang menunjukkan seberapa besar seorang pemimpin benar-benar peduli terhadap para karyawannya. Berikut beberapa cara yang digunakan para pemimpin untuk memperlihatkan sejauh mana mereka peduli:

- 1) Mereka bersedia mendengarkan/menyimak.
- 2) Mereka memberikan dan menghargai umpan balik yang disampaikan secara jujur.
- 3) Mereka menanamkan kepercayaan diri pada karyawan.

d. Imbalan

Sistem imbalan, kompensasi atau remunerasi merupakan hal yang krusial. Karena kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan yang dapat membantu organisasi/ perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Sebaliknya imbalan yang tidak memadai akan mendatangkan ketidakpuasan pada karyawan, yang pada gilirannya menimbulkan penurunan produktivitas dan kualitas kehidupan kerja.

Patton menunjukkan dalam kebijakan kompensasi ada tujuh kriteria keefektifannya. Kompensasi seharusnya:

- 1) Memadai
- 2) Adil

- 3) Seimbang
- 4) Efektif-Biaya
- 5) Aman
- 6) Menyediakan Insentif
- 7) Dapat diterima karyawan³³

Kompensasi yang diberikan kepada seluruh karyawan, apabila dikehendaki secara optimal dan efektif dalam mencapai tujuannya, mempunyai karakteristik tertentu yaitu sebagai berikut:

- 1) Arti penting sebuah imbalan
- 2) Fleksibilitas
- 3) Frekuensi
- 4) Visibilitas
- 5) Biaya

Program kompensasi harus ditetapkan atas adil dan layak, serta harus dengan memperhatikan undang-undang perubahan yang berlaku. Prinsip adil dan layak tersebut mendapat perhatian sebaik-baiknya, agar balas jasa yang akan diberikan dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.³⁴

3. Factor-Factor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Semangat kerja dipengaruhi pekerjaan individu dan citra organisasi yang meliputi bagaimana orang memandang organisasi dan pekerjaannya. Kita semua tahu bahwa orang yang bekerja dalam lingkungan kerja yang

³³ *Ibid.* h. 32.

³⁴ Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edeisi Revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. h. 248.

kurang nyaman dan kurang dukungan tetapi mencintai pekerjaannya tampaknya tidak begitu peduli terhadap lingkungan pekerjaan atau infrastruktur. Csikzentmihalyi menemukan dalam penelitiannya tentang kinerja yang orang dalam keadaan *flow* sebenarnya mengalami perasaan kecewa ketika mereka mencapai tujuan kinerja, karena tindakan bekerja merupakan motivator, bukan selesainya pekerjaan. Dia menemukan bahwa mereka yang dalam keadaan *flow* tampaknya ingin melanjutkan bekerja selamanya dan mempelajari keterampilan tambahan sehingga mereka dapat memulai tuntutan yang lebih menantang.

Selain itu dia menemukan bahwa orang yang dalam keadaan *flow* memiliki kendali atas pekerjaan karena mereka merasa senang dengan kemampuannya menangani tantangan. Motivasi, makna ialah ada dalam pekerjaan itu sendiri. Penciptaan citra didalam organisasi ditentukan oleh perilaku organisasi terhadap pegawai. Factor lain adalah kompensasi dan tunjangan. Imbalan yang diberikan organisasi harus kompetitif secara eksternal dan memenuhi rasa keadilan internal. Karir dan pengembangan, merupakan factor lain yang terkait dengan peluang untuk maju, keadilan terhadap proses kemajuan, mempekerjakan/mengangkat pegawai dari dalam, peluang pelatihan dan pengembangan agar meliputi apakah pegawai tetap bertahan dalam organisasi.

Factor lain adalah keamanan kerja, dan komunikasi. Rasa aman seperti sangat mendasar bagi praktik manajemen kinerja tinggi. Alasannya adalah inovasi dalam praktik kerja atau bentuk lain kerjasama manajemen-karyawan atau peningkatan produktivitas tidak mungkin dipertahankan

dalam jangka waktu lama apabila pekerja takut jika sewaktu-waktu mereka akan dikeluarkan dari pekerjaannya. Aspek yang sangat penting dalam komunikasi adalah berfungsi adalah informasi. Berbagai informasi tentang hal-hal seperti kinerja keuangan, strategi dan ukuran-ukuran operasional menyampaikan pesan kepada karyawan bahwa mereka dipercaya.

Factor lain yang berdampak terhadap semangat kerja pegawai adalah produktivitas. Secara umum produktivitas merupakan ukuran output barang dan jasa dalam kaitannya dengan input, yang berupa tenaga kerja, modal dan peralatan. Sedangkan output antara lain kualitas, keuntungan, pangsa pasar, kegagalan dana lain-lain, semakin produktif suatu organisasi, semakin baik daya saingnya karena biaya unitnya lebih rendah.

Selain itu, kondisi kerja juga punya dampak terhadap semangat kerja. Factor ini meliputi kondisi kerja fisik, keselamatan, alat dan aspek-aspek yang terkait. Bukti menunjukkan bahwa seberapa sesuai pegawai dengan lingkungannya terkait dengan ukuran kepuasan dan stabilitas kerja, keterlibatan kerja, produktivitas dan kesejahteraan. Terakhir, pembuatan keputusan juga berdampak terhadap semangat kerja. Hal ini meliputi level di mana keputusan dibuat, apakah level sesuai, apakah itu berkualitas tinggi, diambil dengan kecepatan yang tepat, dan lain-lain.³⁵

Adapun menurut *WordNet*, ada delapan kunci yang mampu memfasilitasi motivasi dan semangat kerja, yaitu: pengetahuan dan keyakinan; menjadi pembelajar; menciptakan budaya kerja; akuntabilitas

³⁵ Kaswan. 2015. *Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta. h. 33.

timbang balik; membangun kolegalitas; meniru tindakan pelatih; keterampilan kepemimpinan; dan pengembangan profesionalisme.³⁶

Alfred R. Latenier mengungkapkan sejumlah factor pokok yang berpengaruh terhadap semangat kerja, diantaranya adalah:

- a. Kebanggaan pekerja atas pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik.
- b. Sikapnya terhadap pimpinannya.
- c. Hasratnya untuk maju.
- d. Perasaannya telah diperlakukan secara baik.
- e. Kemampuannya untuk bergaul dengan rekan kerja.
- f. Kesadarannya akan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Sikap para pekerja yang dapat meningkatkan semangat kerja dipengaruhi oleh bagaimana mereka memang beberapa factor. Factor-Factor itu menurut Stan Kossen adalah:

- a. Organisasi itu sendiri
- b. Kegiatan-kegiatan mereka
- c. Sifat pekerjaan
- d. Teman sejawat
- e. Kepemimpinan
- f. Konsep tentang diri
- g. Keperluan-keperluan pribadi³⁷

³⁶ Sudarwan Danim. 2017. *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius(IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*. Bandung: Alfabeta. h.126.

4. Peningkatan Semangat Kerja

Hampir setiap orang pernah merasakan kejenuhan kebosanan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Seringkali, rutinitas dalam pekerjaan-pekerjaan menjadi jebakan yang dapat berujung pada stress dan tekanan. Apabila tidak dilakukan upaya mengatasinya, hal ini tentu sangat mempengaruhi performa dan prestasi kerja seseorang. Jika mulai mengalami masa-masa sulit di tempat kerja atau merasa kurang puas terhadap hasil kerja, saatnya bagi untuk melakukan perubahan.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut di atas, apa saja yang harus diperhatikan oleh supervisor/manajer dalam membangun semangat kerja bawahannya. Beberapa hal dibawah ini mungkin dapat dijadikan pertimbangan jika anda kebetulan adalah supervisor atau manajer:

- a. Jadilah pendengar yang baik
- b. Kenali pekerjaan yang dilakukan
- c. Kenali bawahan
- d. Kenal perlombaan yang ingin dilakukan
- e. Gunakan peristiwa-peristiwa khusus
- f. Berikan kesempatan
- g. Delegasikan tanggung jawab
- h. Patuhi batas-batas peran³⁸

Semangat kerja sangat penting bagi organisasi karena di satu sisi semangat kerja bagaikan bahan bakar yang menggerakkan organisasi, tetapi di

³⁷ Amirullah. 2015. *Kepemimpinan & Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mita Wacana Media. h.200-202.

³⁸ *Ibid.* h. 205-210.

sisi lain, semangat kerja bisa menjadi bahan bakar mengobarkan api ketidakpuasan pegawai, kinerja buruk dan kemangkiran. Dengan semangat kerja yang rendah, akan mendatangkan biaya kerugian yang tinggi, seperti menurunnya kualitas kerja, anjloknya kinerja, meningkatnya kemangkiran, menurunkan kepuasan kerja, menyebabkan tingginya keluar-masuk pegawai, yang pada akhirnya mengurangi produktivitas.

Organisasi Gallup memperkirakan ada 22 juta pegawai yang secara aktif *disengaged* yang mendatangkan kerugian ekonomi Amerika sebesar 350 milyar dolar AS setiap tahun dalam bentuk kemangkiran, sakit, dan masalah-masalah lain ketika pegawai tidak bahagia di tempat kerja. Dengan demikian, dampak semangat kerja yang rendah tidak boleh dianggap sepele dan dibiarkan berlarut-larut.

Berbagai cara bisa dilakukan untuk menumbuhkan memelihara dan meningkatkan semangat kerja pegawai. Dari berberbagai sumber kajian (Crossley, Gough, Manning dan Curtis), cara-cara berikut bisa digunakan untuk memelihara dan meningkatkan semangat kerja pegawai:

- a. Imbalan
- b. Tunjangan
- c. Komunikasi
- d. Penghargaan
- e. Kondisi, fasilitas dan pelayanan
- f. Proses interpersonal dan kelompok
- g. Fungsi dan kebijakan personalia

- h. Menyediakan program bantuan pegawai dan kesehatan
- i. Berfokus pada aspek positif³⁹

5. Dampak Semangat Kerja

Beberapa kajian menunjukkan bahwa semangat kerja yang rendah secara bertahap menghancurkan komitmen pegawai, berakibat buruk terhadap produk atau pelayanan/jasa yang ditawarkan organisasi, dan menjahkan pelanggan atau klien yang mereka layani. Semangat kerja yang buruk cenderung menular. Sekali semangat kerja yang buruk itu masuk, amat sulit mengidentifikasi sumbernya. Menurut Bowles dan Cooper, itulah sebabnya melakukan survei semangat kerja merupakan pendekatan yang tepat untuk menangani penyebabnya daripada gejala permasalahan.

Jika ada satu kata yang merangkum manfaat yang ditambahkan dari organisasi dengan semangat kerja tinggi, itu adalah kinerja, yaitu kinerja baik pada level individu maupun organisasi secara keseluruhan. Bukti bahwa semangat kerja berkorelasi dengan, dan mendorong kinerja, kuat dan terus bertambah.

Beberapa manfaat semangat kerja yang baik dan kerugian semangat kerja yang buruk, banyak dipaparkan, diantaranya Bowles dan Cooper. Jika anda memiliki kompetisi seperti kebanyakan organisasi di sektor privat (meskipun organisasi sektor publik memiliki kompetisi), maka semangat kerja meningkatkan daya saing anda. Jika anda melayani pelanggan, pelanggan

³⁹ Kaswan. 2015. *Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta. h. 40-41.

anda akan lebih puas jika dilayani pegawai dengan semangat kerja tinggi, dan selanjutnya pelanggan itu cenderung kembali lagi ke perusahaan anda.

Sejak temuan-temuan Herzberg, penelitian-penelitian yang berbeda menemukan hubungan yang berbeda antara semangat kerja pegawai dengan produktivitas. Terakhir, dampak semangat kerja tinggi dikemukakan Gene Klann. Pengaruh semangat kerja itu antara lain:

- a. Kepuasan pelanggan
- b. Kualitas yang meningkat
- c. Meningkatnya produktivitas
- d. Menurunkan biaya operasional
- e. Meningkatkan keuntungan
- f. Keamanan kerja meningkat
- g. Berkurangnya pemborosan di semua jenis: bahan, waktu, potensi manusia dan organisasi
- h. Menurunnya kemangkiran, keterlambatan, cuti sakit, pergantian pegawai, biaya rekrutmen, keluhan, sabotase dan penyalahgunaan obat⁴⁰

C. Penelitian Relevan

Berdasarkan landasan teori yang peneliti uraikan diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa penelitian yang ada kaitannya dengan variabel-variabel yang akan diteliti:

⁴⁰ Ibid, h. 41-45.

1. Mohammad Ato'illah dalam penelitian yang berjudul "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang", menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang, dapat diterima. Berdasarkan analisis dari masing-masing variabel menunjukkan koefisien regresi yang telah distandarisasi koefisien regresi gaya kepemimpinan β_1 sebesar 54,4% dan koefisien regresi motivasi β_2 sebesar 37,6%. Serta persyaratan tingkat signifikansi masing-masing variabel telah memenuhi standar tingkat signifikansi $\alpha < 5\%$.⁴¹
2. Wayan Widiartana dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Sinar Abadi", menemukan bahwa pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada UD. Sinar Abadi.⁴²
3. Evi Wahyuni dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya)", menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan

⁴¹ Mohammad Ato'illah. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang*. (Jurnal WIGA, Vol. 4, No. 1/2014). Diakses 31 Januari 2018. Pukul 22. 31.

⁴² Wayan Widiartana. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Sinar Abadi*. (Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi, Vol. 6, No. 1/2016). h. 8. Diakses 31 Januari 2018. Pukul. 22. 09.

berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai bagian keuangan yang dimediasi oleh Motivasi Kerja. Pengaruh mediasi ini lemah dilihat dari pengaruh tidak langsung sebesar 0,251 yang lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung sebesar 0,944. Selain itu, dari nilai thitung 0,917 lebih kecil dari ttabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,985.⁴³

4. Yordy Wisnu Kusuma dalam penelitian yang berjudul” Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cv. F.A Management”, menemukan bahwa koefisien determinasi parsial dari perhitungan diatas menunjukkan bahwa variable yang berpengaruh sangat dominan terhadap semangat kerja adalah variable motivasi kerja dengan Koefisiensi determinasi parsialnya sebesar 0,4476 atau sebesar 44,8%.⁴⁴
5. Ishak Syahropi dalam penelitian yang berjudul” Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Pt. Bangkinang)”, menemukan bahwa semangat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dilihat dari pengaruh semangat kerja memiliki tanggapan yang baik dari responden dan berada diposisi baik, dimana dibuktikan dengan nilai t hitung variabel semangat kerja. Tapi berpengaruhnya semangat kerja

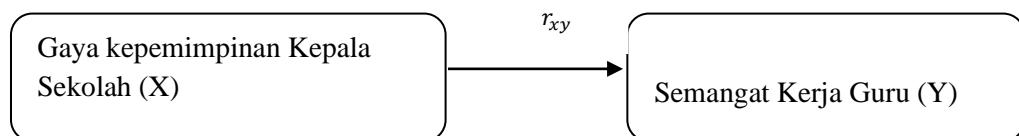
⁴³ Evi Wahyuni. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya)*. (Jurnal Nominal, Vol. IV, No. 1/2015). Diakses 31 Januari 2018. Pukul 21. 31.

⁴⁴ Yordy Wisnu Kusuma. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cv. F.A Management*. (Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen : Vol. 5, No. 2./2016). Diakses 31 Januari 2018. Pukul 21. 30.

cukup berdampak positif dari kinerja karyawan pada PT. bangkinang tersebut, disebabkan cukup baiknya kinerja perusahaan tersebut.⁴⁵

D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis variabel moderasi:



E. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapatnya hubungan persepsi guru tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP N 2 Gebang, Kabupaten Langkat.
2. Terdapatnya hubungan persepsi guru tentang Semangat Kerja Guru di SMP N 2 Gebang, Kabupaten Langkat.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi guru tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Semangat Kerja Guru di SMP N 2 Gebang, Kabupaten Langkat.

Adapun hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁴⁵ Ishak Syahropi. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Pt. Bangkinang)*. (Jurnal JOM FISIP, Vol. 3, No. 2/2016). h. 3. Diakses 31 Januari 2018. Pukul 20.30.

H_o : Terdapat hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru.

H_a : Tidak terdapat hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian memegang peranan penting, karena salah satu ciri dari penelitian adalah terdapatnya suatu metode yang tepat dan sistematis sebagai penentu arah yang tepat dalam pemecahan masalah. Ketepatan pemilihan metode merupakan syarat yang penting agar mendapatkan hasil yang optimal.

Metode penelitian pendidikan menurut Sumanto dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada

gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.⁴⁶

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Metode korelasional, menjelaskan hubungan antara variable. Penelitian korelasional harus memeriksa dua variable yang memiliki nilai kontinu. Suatu penelitian korelasional dapat menyelidiki hubungan antara motivasi dan prestasi akademik-keduanya merupakan variable kontinu.⁴⁷

Kemudian menurut Sumanto (2014) penelitian korelasi berkaitan dengan pengumpulan data untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dan seberapa jauh tingkat hubungannya. Sehingga metode penelitian ini sangat tepat untuk digunakan meneliti permasalahan yang ada.⁴⁸

B. Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di SMP N 2 Gebang adalah sekolah menengah pertama negeri yang berlokasi di propinsi Sumatera Utara Kabupaten Langkat dengan alamat jalan Pangkalan Berandan. Memiliki ruang kelas sebanyak 18 ruangan, 1 ruang laboratorium, 1 ruang perpustakaan serta 2 sanitasi siswa. Waktu pelaksanaannya pada awal bulan Januari sampai dengan bulan Mei tahun 2018.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

⁴⁶ Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service). h. 2.

⁴⁷ Syaekani. 2015. *Metode Penelitian Pedoman Praktis Penelitian dalam Bidang Pendidikan*. Bandung: Perdana Publishing. h. 5.

⁴⁸ Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service). h. 197.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁹ Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di SMP N 2 Gebang, Kabupaten Langkat yang berjumlah 35 orang.

2. Sample

Sampel adalah bagian dari populasi dengan karakteristik yang dianggap mewakili populasi penelitian. Sampel yang baik dapat mewakili sebanyak mungkin karakteristik populasi. Dalam bahasa pengukurannya, artinya sampel harus valid, yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Kalau yang ingin diukur adalah masyarakat sundah sedangkan yang dijadikan sampel adalah hanya orang banten saja, maka sampel tersebut tidak valid, karena tidak mengukur sesuatu yang sebenarnya diukur. Sampel yang valid ditentukan oleh dua pertimbangan. Akurasi atau ketepatan dan presisi. Ukuran sampel atau jumlah sampel yang diambil menjadi persoalan yang penting manakala jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian yang menggunakan analisis kuantitatif.

Adapun teknik sampel yang digunakan adalah metode simple random sampling. Simple random sampling adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Dengan demikian setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terpengcil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk mewakili populasi. Teknik ini dapat dipergunakan bilamana jumlah unit sampling di dalam suatu populasi itu tidak

⁴⁹ Indra Jaya. 2013. *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*. Bandung: CitaPustaka Media Perintis. h. 20.

terlalu besar.⁵⁰ Metode acak sederhana diterapkan pada populasi yang sangat homogen. Metode yang digunakan biasanya adalah mendaftar seluruh populasi lalu dengan sistem lotere, didapatkanlah sample sesuai dengan besar sampel yang telah ditetapkan sebelumnya. Cara lain yang biasanya digunakan juga adalah dengan menggunakan table bilangan random. Dengan menggunakan table krejcie-Morgan dengan tingkat kesalahan 5 %.⁵¹ Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang.

D. Definisi Operasional

Peneliti mendefinisikan variabel secara operasional yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.
2. Semangat Kerja Guru adalah . kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Semangat kerja adalah factor penting untuk keberhasilan proses kerja

E. Instrument Pengumpulan Data

⁵⁰ Syahrums & Salim. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media. h. 116.

⁵¹ Jimmy Rumengan. 2013. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Citapustaka Media Perintis. h. 57.

Dalam setiap penelitian dikenal adanya beberapa metode penggunaan data, yaitu cara-cara yang ditempuh oleh peneliti untuk mengumpulkan data secara objektif. Dalam suatu penelitian mungkin seseorang tidak cukup hanya memakai satu metode atau teknik pengumpulan data. Adakalanya dipakai dua atau tiga metode dianggap tepat oleh karena itu dalam memilih metode mana yang akan dipakai diperlukan beberapa pertimbangan yang matang, sehingga hasil penelitian betul-betul bermanfaat atau mencapai tujuan yang diharapkan oleh si peneliti. Adapun instrument yang digunakan dalam variabel ini adalah angket dengan menggunakan skala likert dengan 4 alternatif yaitu SS (sangat sesuai), S (Sesuai), KS (kurang sesuai), TS (tidak sesuai), STS (sangat tidak sesuai). Kemudian untuk pemberian skor, pernyataan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, 1; sedangkan bentuk pernyataan negative diberi skor 1, 2, 3, 4, 5.

Dalam hal itu penjaminan validasi isi (*content validity*) dilakukan dengan menyusun kisi-kisi pernyataan angket gaya kepemimpinan dengan semangat kerja guru berikut :

No.	Pilihan Jawaban	Bobot
1.	Sangat Sesuai	5
2.	Sesuai	4
3.	Kurang Sesuai	3
4.	Tidak Sesuai	2
5.	Sangat Tidak Sesuai	1

Table 3.1: Skor Penilaian Angket

Penyusunan angket disesuaikan dengan indicator dari masing-masing variabel penelitian yang disusun dalam kisi-kisi instrument. Adapun kisi-kisi instrument/ angket penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel	Indicator	Nomor Item	Jumlah Item
Gaya Kepemimpinan (X) Menurut: Harold Koontz, Cyril O'Donnell dan Heinz Weihrich	Otoktatis	1,2,3,4,5,16,17,18,19,20	10
	Demokratis	6,7,8,9,10,21,22,23,24,25	10
	Bebas Kendali	11,12,13,14,15,26,27,28,29,30	10
	Jumlah		30

Table 3.2: Kisi-Kisi Instrument Penelitian Gaya Kepemimpinan

Variabel	Indicator	Nomor Item	Jumlah Item
Semangat Kerja Guru (Y) Menurut: Csikszentmihalyi	Kegairahan	1,2,3,16,17,18	6
	Kepemimpinan	4,5,6,19,20,21	6
	Motivasi	7,8,9,22,23,24	6
	Imbalan	10,11,12,25,26,27	6
	Semangat Kerja Berkelompok	13,14,15,28,29,30	6
	Jumlah		30

Table 3.3: Kisi-Kisi Instrument Penelitian Semangat Kerja Guru

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara tergantung dari tujuan penelitian, tersedia waktu, tenaga dan biaya. Untuk menghubungkan penelitian dengan unit analisisnya, maka dikembangkanlah instrument penelitian. Instrument penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data dari unit analisis

sampel. Untuk mendapatkan data yang baik, instrument penelitian khususnya, angket dan tes harus memenuhi setidaknya syarat berikut:

1. Validitas

Istilah yang menggambarkan kemampuan sebuah instrument untuk mengukur apa yang ingin diukur. Validitas membicarakan kesahihan sebuah alat ukur untuk mengumpulkan data. Dengan demikian, maka alat pengukur harus memenuhi sejumlah kriteria berikut. Pertama instrument penelitian tersebut benar-benar sesuai dengan tujuan penelitian. Syarat kedua yang harus dimiliki sebuah instrument penelitian yang baik adalah kemampuan membedakan data yang bersumber dari variable-variabel yang terlibat dalam penelitian. Instrument penelitian yang baik seharusnya mampu memperoleh data yang berbeda untuk tujuan yang berbeda pula. Instrument penelitian harus memiliki instrument yang berbeda, untuk tujuan penggalan pengetahuan.

Perhitungan validitas butir item menggunakan rumus *product moment* angka kasar yaitu: ⁵²

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(N \sum x^2) - (\sum x)^2\} \{(N \sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

x = Skor butir

y = Skor total

r_{xy} = Koefisien korelasi antara skor butir dan skor total

N = Banyak siswa

⁵² Indra Jaya. 2013. *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*. Bandung: CitaPustaka Media Perintis. h. 147

Kriteria pengujian validitas adalah setiap item valid apabila $r_{xy} > r_{tabel}$ (r_{tabel} diperoleh dari nilai kritis r product moment)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel X gaya kepemimpinan terangkum dalam tabel berikut ini:

No	Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir1	0.564	0.444	Valid
2	Butir2	0.728	0.444	Valid
3	Butir3	0.522	0.444	Valid
4	Butir5	0.553	0.444	Valid
5	Butir7	0.522	0.444	Valid
6	Butir9	0.564	0.444	Valid
7	Butir10	0.553	0.444	Valid
8	Butir11	0.593	0.444	Valid
9	Butir12	0.764	0.444	Valid
10	Butir13	0.553	0.444	Valid
11	Butir15	0.593	0.444	Valid
12	Butir16	0.764	0.444	Valid
13	Butir18	0.593	0.444	Valid
14	Butir19	0.552	0.444	Valid
15	Butir20	0.647	0.444	Valid
16	Butir21	0.564	0.444	Valid
17	Butir22	0.728	0.444	Valid
18	Butir23	0.657	0.444	Valid
19	Butir24	0.530	0.444	Valid

20	Butir25	0.569	0.444	Valid
21	Butir26	0.574	0.444	Valid
22	Butir27	0.564	0.444	Valid
23	Butir28	0.553	0.444	Valid
24	Butir29	0.564	0.444	Valid
25	Butir30	0.728	0.444	Valid

Tabel 3.4: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel X Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil tabel diatas, dari 30 butir variabel X gaya kepemimpinan terdapat 25 butir instrument yang valid yakni 1,2,3 dst. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 13, yakni nomor butir 4,6, 8 dst. Penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} , dengan sebelumnya menentukan $dk(\text{derajat kebebasan}) = N-2$, dengan begitu $dk = 20-2 = 18$. Besaran dk tersebut dikonsultasikan pada tabel r product moment diperoleh r_{tabel} 0,444.

Dengan demikian berdasarkan tabel 3.4 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel x gaya kepemimpinan diatas, maka instrument yang digunakan untuk variabel x gaya kepemimpinan dalam penelitian selanjutnya sebanyak 25 butir.

Dengan cara yang sama untuk pengujian variabel Y semangat kerja, berdasarkan hasil pengujian diperoleh besaran sebagaimana terangkum dalam table 3.5 berikut:

No	Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir1	0.680	0.444	Valid
2	Butir2	0.749	0.444	Valid
3	Butir3	0.720	0.444	Valid
4	Butir4	0.752	0.444	Valid
5	Butir5	0.871	0.444	Valid

6	Butir6	0.776	0.444	Valid
7	Butir7	0.532	0.444	Valid
8	Butir8	0.677	0.444	Valid
9	Butir10	0.778	0.444	Valid
10	Butir12	0.506	0.444	Valid
11	Butir14	0.680	0.444	Valid
12	Butir15	0.749	0.444	Valid
13	Butir16	0.677	0.444	Valid
14	Butir17	0.540	0.444	Valid
15	Butir18	0.677	0.444	Valid
16	Butir19	0.871	0.444	Valid
17	Butir20	0.776	0.444	Valid
18	Butir21	0.532	0.444	Valid
19	Butir22	0.491	0.444	Valid
20	Butir23	0.778	0.444	Valid
21	Butir25	0.693	0.444	Valid
22	Butir26	0.680	0.444	Valid
23	Butir27	0.749	0.444	Valid
24	Butir28	0.677	0.444	Valid
25	Butir29	0.871	0.444	Valid
26	Butir30	0.776	0.444	Valid

**Tabel 3.5: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel Y
Semangat Kerja**

Berdasarkan rangkuman uji validitas instrument variabel Y semangat kerja diatas menunjukkan instrument yang digunakan untuk penelitian selanjutnya sebanyak 26 butir.

2. Reabilitas

Mengukur sebuah variable pada suatu saat dan kelak juga dapat digunakan di waktu lain untuk mengukur variable yang sama. Reabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk tetap konsisten meskipun ada perubahan waktu. Kekonsistenan instrument penelitian amat diperlukan. Kita tidak mungkin mempercayai sebuah data yang dihasilkan oleh instrument penelitian yang hasilnya berubah-ubah. Instrument penelitian berbeda-beda.⁵³

Untuk menguji reliabilitas tes berbentuk uraian, digunakan rumus alpha yang dikemukakan oleh Arikunto yaitu :⁵⁴

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas yang dicari

$\sum \sigma_i^2$: Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_t^2 : Varians total

⁵³ Syahrudin & Salim. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media. h. 131-135.

⁵⁴ Suharsimi Arikunto. 2007. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara. h.109

n : Jumlah soal

N : Jumlah responden

Dengan kriteria reliabilitas tes :

$r_{11} \leq 0,20$ reliabilitas sangat rendah (SR)

$0,20 < r_{11} \leq 0,40$ reliabilitas rendah (RD)

$0,40 < r_{11} \leq 0,60$ reliabilitas sedang (SD)

$0,60 < r_{11} \leq 0,80$ reliabilitas tinggi (TG)

$0,80 < r_{11} \leq 1,00$ reliabilitas sangat tinggi (ST)

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel X dan variabel Y diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebagaimana terangkum dalam tabel 3.6 berikut ini:

No.	Variabel	Nilai Koefisien Alpha
1.	Gaya Kepemimpinan	0.939
2.	Semangat Kerja	0.950

Tabel 3.6: Nilai *Cronbach's Alpha* Variabel X dan Y

Berdasarkan tabel 3.6 terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan diperoleh koefisien reabilitas sebesar 0,900 selanjutnya dengan merujuk pendapat Kaplan dalam eko putro widoyoko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurang-kurangnya 0,70.⁵⁵ Dengan demikian angket variabel gaya kepemimpinan adalah reliabel. Untuk reabilitas

⁵⁵ S. Eko Putro Widoyoko. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. h. 165.

angket variabel semangat kerja sebesar 0,905 selanjutnya dengan merujuk pendapat Kalpan dalam Eko Putro Widoyoko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurang-kurangnya 0,70. Dengan demikian angket variabel semangat kerja adalah reliabel. Dengan demikian kedua angket variabel diatas dinyatakan reliabel.

F. Teknik Pengumpulan Data

Instrument penelitian yang berbeda-beda. Menurut bentuknya, instrument penelitian kuantitatif terdiri atas beberapa jenis:

Kuesioner: seperangkat pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk mengungkapkan pendapat, keadaan, kesan yang ada pada diri responden sendiri maupun di luar dirinya. Penyusunan kuesioner hendaknya memperhatikan beberapa hal yang menjadi focus perhatian penyusunan kuesioner, sehingga kuesioner yang disajikan kepada responden memiliki tingkat keterbacaan tinggi, hal-hal yang menjadi perhatian dalam menyusun kuesioner antara lain:

1. Membuat kata pengantar
2. Menyertakan petunjuk pengisian angket yang menjelaskan tentang cara menjawab pertanyaan/pertanyaan yang terdapat dalam instrument

3. Item pertanyaan dalam kuesioner disusun sedemikian rupa sehingga dapat dipahami setiap responden
4. Hindari pertanyaan yang dapat menimbulkan kecurigaan, menimbulkan potensi permusuhan atau perselisihan
5. Beri penekanan secara khusus pada kalimat atau kata yang difokuskan melalui penggunaan garis bawah atau penengah.⁵⁶

G. Teknik Analisis Data

Agar data penelitian diperoleh dapat dipakai dengan menggunakan rumus statistika, pada uji hipotesis penelitian yang menerapkan rumus korelasi product moment, maka terlebih dahulu memenuhi persyaratan analisis. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah untuk mengetahui apakah data penelitian sudah mempunyai sebaran normal dan homogen serta untuk mengetahui apakah data variabel bebas (X) linear terhadap data variabel terikat (Y). untuk itu dilakukan uji normalitas, homogenitas, dan linieritas.

1. Analisis Deskriptif

Data hasil percobaan angket dianalisis secara deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru. Untuk menentukan kriteria hubungan

⁵⁶ Rusydi Ananda dan Tien Rafida. 2017. *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing. h. 104-105.

gaya kepemimpinan dengan semangat kerja guru berpedoman pada Sudijono dengan kriteria yaitu: “**Sangat Sesuai, Sesuai, Kurang Sesuai, Tidak Sesuai, Sangat Tidak Sesuai**”.⁵⁷ Berdasarkan pandangan tersebut hasil percobaan angket dapat dihasilkan perskoran sebagai berikut:

Tabel 3.7: Perskoran Angket

No	Nilai	Kategori Penilaian
1	5	Sangat Sesuai
2	4	Sesuai
3	3	Kurang Sesuai
4	2	Tidak Sesuai
5	1	Sangat Tidak Sesuai

(Sumber: Dinda Putri Rezeki, 2012)

2. Analisis Statistik Inferensial

Setelah data diperoleh kemudian diolah dengan teknik analisis data sebagai berikut:

a) Menghitung rata-rata skor dengan rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan :

\bar{X} = rata-rata skor

$\sum X$ = jumlah skor

N = Jumlah sampel

⁵⁷ Anas Sudijono, (2007), *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, h. 453

b) Menghitung standar deviasi

Standar deviasi dapat dicari dengan rumus:

$$SD = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan :

SD = standar deviasi

n = banyak data/jumlah sampel

$\sum x^2$ = jumlah skor kuadrat

$(\sum x)^2$ = jumlah skor dikuadratkan

3. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah sampel berdistribusi normal atau tidak digunakan uji Kolmogorof-Smirnov. Langkah-langkahnya sebagai berikut:⁵⁸

a. Mencari bilangan baku

Untuk mencari bilangan baku, digunakan rumus:

$$Z_1 = \frac{X_1 - \bar{X}}{S}$$

Keterangan :

\bar{X} = rata-rata sampel

S = simpangan baku (standar deviasi)

a. Menghitung Peluang $S_{(z_1)}$

⁵⁸ Indra Jaya, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*, Bandung: CitaPustaka Media Perintis, h. 252-253.

- b. Menghitung Selisih $F_{(z_i)} - S_{(z_i)}$, kemudian harga mutlaknya
- c. Mengambil L_0 , yaitu harga paling besar diantara harga mutlak. Dengan kriteria H_0 ditolak jika $L_0 > L_{\text{table}}$

4. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji homogenitas varians dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan perbandingan varian terbesar dengan varian terkecil dengan cara membandingkan dua buah varian dari variabel penelitian, dengan menggunakan rumus homogenitas perbandingan varians sebagai berikut:⁵⁹

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{Varians terbesar}}{\text{Varians terkecil}}$$

Nilai F_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai F_{tabel} yang diambil dari tabel distribusi F dengan dk penyebut = $n - 1$ dan dk pembilang = $n - 1$. Dimana n pada dk penyebut berasal dari jumlah sampel varians terbesar, sedangkan n pada dk penyebut berasal dari jumlah sampel varians terkecil. Dengan kriteria H_0 ditolak (tidak homogen) jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, H_0 diterima (homogen) jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$.

5. Uji Linieritas dan Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$\hat{Y} = a + bX$$

⁵⁹ *Ibid*, h.261

Dimana:

\hat{Y} = dibaca Y topi yaitu subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = harga Y bila X = 0 (harga konstan atau konstanta)

b = koefisien regresi atau arah hubungan apakah positif atau negative, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan

X = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Untuk mencari nilai a dan b dapat digunakan rumus sebagai berikut:⁶⁰

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

6. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru di SMP N 2 Gebang, Kabupaten Langkat dilakukan dengan teknik kolerasi ganda dengan

⁶⁰ Indra Jaya, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*, Bandung: CitaPustaka Media Perintis, h. 224.

membandingkan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru.

Adapun hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Terdapat hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru.

H_a : Tidak terdapat hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru.

Adapun kriteria- kriteria pengujian hipotesis ini adalah jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau tidak terdapat hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru, dan jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau terdapat hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru. Dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Data penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu: variabel gaya kepemimpinan (X), variabel semangat kerja (Y). Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk

diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang, standar deviasi. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 5. Berikut ini Tabel 4.1 ditampilkan perhitungan statistik dasar kedua data variabel tersebut.

Tabel 4.1: Statistik Dasar

Statistics		
	Gaya Kepemimpinan	Semangat Kerja
N	Valid	32
	Missing	0
Mean	108.16	111.56
Std. Error of Mean	.941	1.298
Median	108.00	111.00
Mode	107	111
Std. Deviation	5.323	7.344
Variance	28.330	53.931
Range	21	27
Minimum	98	98
Maximum	119	125
Sum	3461	3570

1. Analisa Deskriptif

a. Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

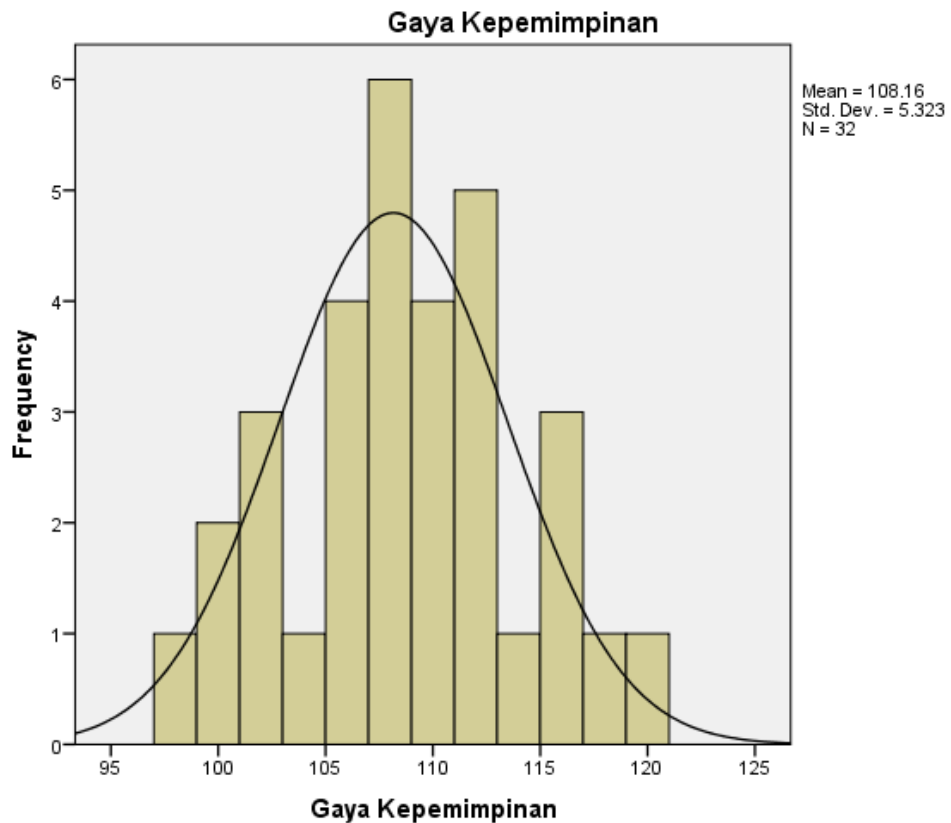
Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan dari data yang diperoleh skor terendah adalah 98 dan yang tertinggi adalah 119. Rata-rata 108.16, simpangan baku 5.323, median 108 dan modus 107. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Gaya Kepemimpinan

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	98 – 101	5	15.625%
2	102 – 105	4	12.5%
3	106 – 109	11	34.375%
4	110 – 114	7	21.875%
5	115 – 118	4	12.5%
6	119 – 122	1	3.125%
Jumlah		32	100%

Tabel 4.2. di atas menunjukkan sebaran skor gaya kepemimpinan (X) sebanyak 9 orang (28.125%) berada di bawah rata-rata kelas, 11 orang (34.375 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 12 orang (37.5%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka gaya kepemimpinan umumnya

berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1: Histogram Gaya Kepemimpinan

Histogram 4.1 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel gaya kepemimpinan terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variable gaya kepemimpinan condong kekanan.

b. Deskripsi Data Variabel Semangat Kerja (Y)

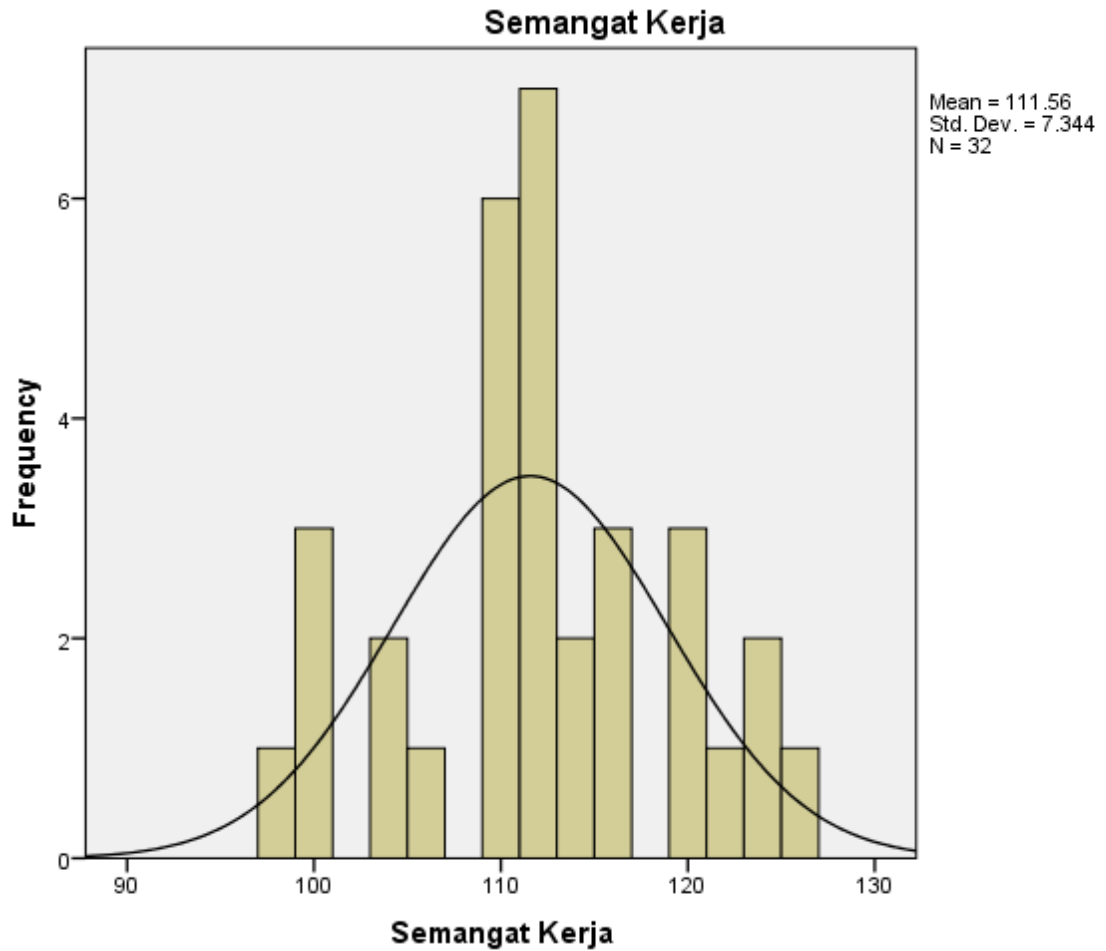
Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel semangat kerja dari data yang diperoleh skor terendah adalah 98 dan yang tertinggi adalah 125. Rata-rata 111.56, simpangan baku 7.344, median 111, dan modus 111. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variable budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut.

Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Semangat Kerja

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	98 – 102	4	12.5%
2	103 – 106	3	9.375%
3	107 – 110	6	18.75%
4	111 – 115	10	31.25%
5	116 – 119	4	12.5%
6	120 – 123	2	6.25%
7	124 – 127	3	9.375%
Jumlah		32	100%

Tabel 4.3. di atas menunjukkan sebaran skor semangat kerja (Y) sebanyak 13 orang (40.625%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 10 orang (31.25%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 9 orang (28.125%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Semangat Kerja

umumnya berada di bawah rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.2 berikut.



Gambar 4.2: Histogram Semangat Kerja

Histogram 4.2 menunjukkan bahwa data pemusatan variable semangat kerja terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variabel semangat kerja condong ke kanan.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogororof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi α 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.4 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.397	0.997	Normal

(X)			
Semangat Kerja (Y)	0.819	0.513	Normal

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas X sebesar 0.397 nilai probabilitas Y sebesar 0.819. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signfikasi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran $>$ dari 0,05.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

- a. H_0 : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- b. H_a : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :

- a. Terima H_0 : Jika nilai $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} .
- b. Terima H_a : Jika nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} .

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (X), terhadap variabel terikat Semangat Kerja (Y) terangkum dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.5 : Rangkuman Uji linearitas Gaya Kepemimpinan (X) Terhadap Semangat Kerja (Y)

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.070	1	8.070	.146	.706
	Residual	1663.805	30	55.460		
	Total	1671.875	31			

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) dengan variabel Semangat Kerja (Y) diperoleh angka $F_h = 0.146 < F_t = 2.558$ pada signifikansi $0.706 > 0.05$. Harga signifikansi lebih besar dari 0.05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan dengan persamaan $\hat{Y} = 101.194 + 0.096X$.

3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homogenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen.

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji chi kuadrat Bartlett. Pengujian hipotesis homogenitas data adalah sebagai berikut :

- a. H_0 : data populasi homogeny
- b. H_a : data populasi tidak homogen

Sementara itu kriteria pengambilan keputusan yang berlaku dalam pengujian ini adalah :

- a. Terima H_0 : Jika nilai chi kuadrat hitung $<$ chi kuadrat table
- b. Terima H_a : Jika nilai chi kuadrat hitung $>$ chi kuadrat tabel

Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel berikut ini.

Tabel 4.6 : Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat Hitung	Chi Kuadrat Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	7.375 ^a	8.67	Homogen
Semangat Kerja (Y)	8.500 ^a	8.67	Homogen

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Gaya Kepemimpinan (X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 7.375, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 17$ diperoleh besaran 8.67. Dengan demikian H_0 untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X) dapat diterima karena chi kuadrat hitung $<$ dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05. Untuk variabel Semangat Kerja diperoleh besaran chi kuadrat hitung 8.500 sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 17$ diperoleh besaran 8.67. Dengan demikian H_0 untuk variabel Independensi dapat

diterima karena chi kuadrat hitung < dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis korelasi telah terpenuhi.

C. Pengujian Hipotesis

Hipotesis: Gaya Kepemimpinan berhubungan secara signifikan terhadap Semangat Kerja Guru.

Untuk menguji hipotesis yakni gaya kepemimpinan berhubungan secara signifikan terhadap semangat kerja guru digunakan analisis korelasi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 : Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X) dengan Semangat Kerja (Y)

Model Summary

Mode l	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.069	.005	-.028	7.447

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) dengan Semangat Kerja (Y) sebesar 0.069 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.005 yang memberikan makna bahwa Gaya Kepemimpinan (X) memberikan hubungan sedang sebesar $0.005 \times 100 \% = 0,5 \%$ terhadap Semangat Kerja (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 3.739$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2.042$. Oleh karena $t_{hitung} (3.739) > t_{tabel} (2.042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan semangat kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 101.194 + 0.096X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar satu unit maka Semangat Kerja juga akan meningkat sebesar $101.194 + 0.096 = 101.29$ satuan.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan sedang dan signifikan dengan semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor gaya kepemimpinan (X) sebanyak 9 orang (28.125%) berada di bawah rata-rata kelas, 11 orang (34.375 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 12 orang (37.5%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka gaya kepemimpinan

umumnya berada di atas rata-rata. Kondisi ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMP N 2 Gebang Kabupaten Langkat ini sudah baik berdasarkan hasil data diatas.

Sebaran skor semangat kerja (Y) sebanyak 13 orang (40.625%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 10 orang (31.25%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 9 orang (28.125%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Semangat Kerja umumnya berada di bawah rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa semangat kerja yang ada di sekolah masih harus ditingkatkan ke arah yang lebih baik.

Semangat kerja yang ada di sekolah belum menunjukkan hasil yang baik dikarenakan factor-faktor semangat kerja guru belum seluruhnya baik, seperti motivasi, imbalan serta semangat kerja berkelompok . Hal ini terlihat dari perilaku di antara guru yang belum berlangsung baik . Masih ada guru yang menunjukkan ketidak semangatnya kerja.

Setiap sekolah selalu berusaha untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja semaksimal mungkin, dalam batas-batas kemampuan perusahaan tersebut. Timbul pertanyaan di sini bagaimana cara meningkatkan semangat dan kegairahan kerja semaksimal mungkin. Untuk itu di sini akan dicoba untuk memberikan beberapa cara bagaimana meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, baik yang bersifat material maupun non material. Cara atau kombinasi cara mana yang paling tepat, sudah tentu tergantung pada situasi dan kondisi perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. Untuk itu di sini akan dikemukakan beberapa cara:

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Sekali-sekali perlu menciptakan suasana santai
4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian
5. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat
6. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk maju
7. Memperhatikan rasa aman menghadapi masa depan
8. Mengusahakan karyawan mempunyai loyalitas
9. Sekali-sekali mengajak karyawan berunding
10. Pemberian fasilitas yang menyenangkan. (Alex Nitisemito)⁶¹

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Semangat Kerja (Y) sebesar 0.069 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.005 yang memberikan makna bahwa Gaya Kepemimpinan (X) memberikan hubungan sedang sebesar $0.005 \times 100 \% = 0,5 \%$ terhadap Semangat Kerja (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 3.739$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2.042$. Oleh karena $t_{hitung} (3.739) > t_{tabel} (2.042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan

⁶¹ Eddy Madiono Sutanto dan Budhi Stiawan. *Peranan Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo*. (Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 2, No. 2/2000), h. 31-32. Diakses 31 Januari 2018. Pukul 22.00.

dengan semangat kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 101.194 + 0.096X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar satu unit maka Semangat Kerja juga akan meningkat sebesar $101.194 + 0.096 = 101.29$ satuan.

Hasil penelitian ini setidaknya juga relevan dengan hasil penelitian Guntur Bayu Saputro dan Hotlan Siagian yang menyatakan seorang pemimpin dapat mempengaruhi dan membangkitkan semangat kerja karyawan atau bawahan agar mau melaksanakan keinginannya dan tentunya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan itu sendiri. Kesesuaian gaya kepemimpinan seorang pemimpin dengan harapan yang diinginkan oleh pegawainya dapat memberikan dampak yang positif bagi para karyawannya yaitu akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari seberapa senang mereka dengan pekerjaannya. Apabila mereka senang, maka akan memberikan lebih banyak perhatian dan keterampilan dalam pekerjaannya. Oleh karena itu diperlukan suatu dorongan dengan cara pemenuhan kebutuhan fisik maupun non fisik, apabila kebutuhan sudah terpenuhi maka karyawan akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawab sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.⁶² Sejalan juga dengan penelitian Ishak Syahropi menyatakan pemimpin harus menciptakan dan mempertahankan suatu kondisi kerja tertentu sehingga pegawai dapat diarahkan agar bisa melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini, seorang pemimpin harus memberikan semangat kerja kepada bawahannya

⁶² Guntur Bayu Saputro dan Hotlan Siagian. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office Pt Marifood*. (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 5, No. 3/2017), h. 1. Diakses 31 Januari 2018. Pukul 22.30.

agar suasana di dalam perusahaan tetap harmonis.⁶³ Dan Selanjutnya Bryan Johannes Tampi juga menyatakan kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu factor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.⁶⁴ Sejalan dengan itu karsini juga menyebutkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pegawai/anggota organisasi melaksanakan kepemimpinannya dengan berupaya memberikan dorongan semangat, membimbing dan mengarahkan secara empatik dan memberikan kepercayaan kepada anggota untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan karyanya sendiri. Rensis Likert dalam penelitiannya menemukan bahwa pengawas yang berorientasi pada karyawannya mempunyai semangat kerja dan produktifitas lebih baik dari pada yang berorientasi pada pekerjaannya.⁶⁵ Wayan Widiartana juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan

⁶³ Ishak Syahropi. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Pt. Bangkinang)*. (Jurnal JOM FISIP, Vol. 3, No. 2/2016). h. 3. Diakses 31 Januari 2018. Pukul 20.30.

⁶⁴ Bryan Johannes Tampi. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*, (Journal "Acta Diurna". Vol. 3, No. 4/2014). h. 7. Diakses 31 Januari 2018. Pukul 22.01.

⁶⁵ Karsini, dkk. *Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Dpkad) Kota Semarang*. (Journal Of Management, Vol. 2, No. 2/2016), h. 2. Diakses 31 Januari 2018. Pukul 20.15.

secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada UD. Sinar Abadi. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Wida (1999) yang menyatakan bahwa perilaku seorang pemimpin dapat mempengaruhi dan membangkitkan semangat kerja karyawan atau bawahan agar mau melaksanakan keinginannya dan tentunya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan itu sendiri.⁶⁶

Bertolak dari pembahasan di atas, dan hasil penelitian ini dapat diformulasikan premis bahwa tinggi rendahnya Semangat Kerja sangat ditentukan oleh faktor Gaya Kepemimpinan.

E. Keterbatasan Penelitian

Sebagai manusia yang tak luput dari sifat silap dan lupa serta memiliki kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya :

1. Dalam penelitian yang mengungkapkan Semangat Kerja, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan Kinerja.

⁶⁶ Wayan Widiartana. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Sinar Abadi.* (Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi, Vol. 6, No. 1/2016). h. 8. Diakses 31 Januari 2018. Pukul. 22. 09.

2. Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan, dan kemungkinan terjadi bias dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan di SMP N 2 Gebang Kabupaten Langkat di atas rata-rata dengan sebaran skor gaya kepemimpinan (X) sebanyak 9 orang (28.125%) berada di bawah rata-rata kelas, 11 orang (34.375 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 12 orang (37.5%) di atas rata-rata.
2. Semangat Kerja Guru di SMP N 2 Gebang Kabupaten Langkat di bawah rata-rata dengan sebaran skor semangat kerja (Y) sebanyak 13 orang (40.625%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 10 orang (31.25%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 9 orang (28.125%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Semangat Kerja umumnya berada di bawah rata-rata.
3. Gaya Kepemimpinan berhubungan sedang dan secara signifikan dengan Semangat Kerja Guru di SMP N 2 Gebang Kabupaten Langkat dengan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Semangat Kerja (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 0.5%. Sedangkan nilai signifikansi hubungan keduanya (Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 3.739$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2.042$. Oleh karena $t_{hitung} (3.739) > t_{tabel} (2.042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan semangat kerja dengan bentuk

hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 101.194 + 0.096X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar satu unit maka Semangat Kerja juga akan meningkat sebesar $101.194 + 0.096 = 101.29$ satuan.

Terujinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan sangat lemah terhadap Semangat Kerja Guru di SMP N 2 Gebang Kabupaten Langkat.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima. Namun demikian, penelitian ini memberikan implikasi untuk meningkatkan semangat kerja diperlukan beberapa upaya yang mesti diperhatikan berkaitan dengan variabel penelitian bebas ini (gaya kepemimpinan) yang perlu mendapat perhatian khusus dari semua bagian pihak dari SMP untuk masa-masa yang akan mendatang.

Beberapa persoalan yang mesti mendapat perhatian serius adalah untuk variabel gaya kepemimpinan meliputi gaya kepemimpinan otokrater dan demokrasi sesuai yang gugur dalam uji validitas. Untuk gaya kepemimpinan otokrater dengan cara meningkatkan kedisiplin guru dalam memasuki kelas dan kehadiran di kelas tepat waktu. Sedangkan gaya kepemimpinan demokrasi dengan cara memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk melanjutkan studi

banding ke sekolah dan memberikan kesempatan dalam menindak lanjuti keluhan dan harapan guru.

C. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Untuk pengawas pendidikan agar lebih memberikan bimbingan dan motivasi bagi kepala sekolah agar dapat memimpin sekolah dengan baik serta memberikan motivasi bagi para guru-guru disekolah agar meningkatkan semangat kerja para guru.
2. Kepala Sekolah lebih membina dan memberikan motivasi kepada para guru yang ada disekolah agar meningkatkan semangat kerja para guru sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk sekolah.
3. Serta guru dapat meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ato'illah, Mohammad. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang*. (Jurnal WIGA, Vol. 4, No. 1/2014). Diakses 31 Januari 2018. Pukul 22. 31.
- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan & Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mita Wacana Media.
- Ananda ,Rusydi dan Tien Rafida. 2017. *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Arifin, Bambang Syamsul. 2015. *Dinamika Kelompok*. Bandung: Pustaka Setia.
- Danim, Sudarwan. 2017. *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius(IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*. Bandung: Alfabeta.
- Darwis, Eni Yilinda dan Lamun Bathara. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*,.Pekan baru: Witra Irzani Pekanbaru.
- Departemen Agama. 2010. *Al-Qur'an dan Tafsir Edisi yang Disempurnakan Jilid VIII*. Jakarta: Lantera Abadi.
- Departemen Agama. 2010. *Al-Qur'an dan Tafsir Edisi yang Disempurnakan Jilid X*. Jakarta: Lantera Abadi.
- Engkoswara. 2015. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Hikmat. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Idi, Abdullah & Safarina Hd. 2015. *Etika Pendidikan Keluarga, Sekolah dan Masyarakat*. Jakarta: Rajawali Pers.

Jaya, Indra. 2013. *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*. Bandung: CitaPustaka Media Perintis.

Karsini, dkk. *Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Dpkad) Kota Semarang*. (Vol. 2, No. 2/2016). h. 2. Diakses 31 Januari 2018. Pukul 20.15.

Kaswan. 2015. *Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.

Kusuma, Yordy Wisnu. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cv. F.A Management*. (Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen : Vol. 5, No. 2,/2016). Diakses 31 Januari 2018. Pukul 21. 30.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Prganisasi Edisis Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.

Mesiono. 2012. *Manajemen & Oraganisas.*, Bnadung: Citapustaka Media Perintis.

Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Rosmiati, Tatty dan Dedy Achmad Kurniadi. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Rumengan, Jimmy. 2013. *Metedologi Penelitan*. Bandung: Citapustaka Media Printis.

Saputro, Guntur Bayu dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office Pt Marifood*. (Vol. 5, No. 3/2017), h. 1. Diakses 31 Januari 2018. Pukul 22.30.

Sudijono, Anas. 2007. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).

Sutanto, Eddy Madiono dan Budhi Stiawan. *Peranan Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo*. (Vol. 2, No. 2/2000). h. 31-32. Diakses 31 Januari 2018. Pukul 22.00.

Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Syahropi, Ishak. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Pt. Bangkinang)*. (Jurnal JOM FISIP, Vol. 3, No. 2/2016). h. 3. Diakses 31 Januari 2018. Pukul 20.30.

Syahrums & Salim. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.

Syafaruddin. 2016. *Manajemen Mutu Terpadu dalam pendidikan: Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo.

Syaukani. 2015. *Metode Penelitian Pedoman Praktis Penelitian dalam Bidang Pendidikan*. Bandung: Perdana Publishing.

Tampi, Bryan Johannes. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado)*. (Vol. 3, No. 4/2014). h. 7. Diakses 31 Januari 2018. Pukul 22.01.

Usiono. 2016. *Pendidikan Kewirausahaan*. Medan: Aulia Grafika.

Wahyuni, Evi. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan*

Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). (Jurnal Nominal, Vol. IV, No. 1/2015). Diakses 31 Januari 2018. Pukul 21. 31.

Widiartana, Wayan. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Sinar Abadi.* (Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi, Vol. 6, No. 1/2016). h. 8. Diakses 31 Januari 2018. Pukul. 22. 09.

Widoyoko, S. Eko Putro. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Widyawati, Titis. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening.* (Vol. 3, No. 3/2014), h. 17. Diakses 31 Januari 2018. Pukul 22.20.

Lampiran 1: Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba Validitas dan Reabilitas

DAFTAR ANGKET

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan cara memberikan tanda (√) pada jawaban yang menurut Saya tepat dan benar
SS : untuk jawaban Sangat Setuju
S : untuk jawaban Setuju
KS : untuk jawaban Kurang Setuju
TS : untuk jawaban Tidak Setuju
STS : untuk jawaban Sangat Tidak Setuju
2. Pertanyaan di bawah ini tidak berpengaruh terhadap keberadaan Saya di sekolah ini
3. Atas jawaban yang Saya berikan diucapkan terima kasih.

B. Identifikasi Responden

Nama Responden :

C. Angket Pernyataan Variabel X (Gaya Kepemimpinan)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kepala sekolah mendiskusikan hal yang akan dijalankan sekolah kepada para guru					
2.	Keputusan kepala sekolah tidak mutlak diterima oleh para guru jika tidak menguntungkan sekolah					
3.	Sebelum bertindak kepala sekolah melihat kondisi para guru terlebih dahulu					
4.	Kepala sekolah mendengarkan saran dari para guru					

5.	Kepala sekolah mengambil keputusan yang sangat disenangi para guru					
6.	Kepala Sekolah menghargai pendapat para guru					
7.	Kepala Sekolah bertindak dengan cara memikirkan kepentingan bersama					
8.	Kepala Sekolah mudah diajak bernegosiasi					
9.	Kepala Sekolah menjaga hubungan yang ramah kepada para guru					
10.	Kepala Sekolah memberikan kebebasan kepada para guru untuk mengeluarkan ide-idenya					
11.	Kepala sekolah mengambil keputusan sesuai dengan keinginan saya					
12.	Saya merasa bebas membuat keputusan dalam menyelesaikan tugas saya					
13.	Kepala Sekolah ikut berpartisipasi dalam pekerjaan saya apabila saya minta					
14.	Kepala Sekolah bersifat aktif dalam membimbing saya ketika bekerja					
15.	Kepala Sekolah memberikan kekuasaan penuh kepada karyawan					
16.	Kepala sekolah tidak mendengarkan saran dari para guru					
17.	Kepala Sekolah bertindak tanpa memperhatikan kondisi para guru					

18.	Keputusan kepala sekolah harus diterima dan dijalankan oleh para guru disekolah					
19.	Kepala Sekolah memutuskan apa yang harus dilakukan dan yang dijalankan dalam sekolah					
20.	Kepala Sekolah mengambil keputusan yang membuat para guru tidak senang					
21.	Kepala Sekolah tidak menghargai pendapat para guru					
22.	Kepala Sekolah bertindak tanpa memikirkan kepentingan bersama					
23.	Kepala Sekolah tidak dapat diajak bernegosiasi					
24.	Kepala Sekolah tidak dapat berhubungan yang ramah kepada para guru					
25.	Kepala Sekolah tidak memberikan kebebasan kepada para guru untuk mengeluarkan ide-idenya					
26.	Kepala sekolah mengambil keputusan sesuai dengan keinginannya					
27.	Saya merasa tidak bebas membuat keputusan dalam melaksanakan tugas saya					
28.	Kepala Sekolah ikut berpartisipasi dalam pekerjaan saya dengan semauanya					
29.	Kepala Sekolah saya bersifat pasif dalam membimbing saya ketika bekerja					
30.	Kepala Sekolah memberikan mengekang para guru					

D. Angket Pernyataan Variabel Y (Semangat Kinerja Guru)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya tidak pernah mengeluh setiap melakukan pekerjaan					
2.	Pengakuan terhadap hasil mengajar oleh kepala sekolah sangat penting bagi saya					
3.	Arahan dari kepala sekolah memberi spirit saya melaksanakan tugas saya					
4.	Saya tidak pernah absen mengajar					
5.	Saya datang mengajar dengan hati yang senang					
6.	Saya merasa bahagia dengan Pekerjaan Saya					
7.	Saya merasa cocok terhadap teman sekerja saya					
8.	Saya bangga dengan pekerjaan Saya					
9.	Saya percaya terhadap teman kerja Saya					
10.	Tidak terlintas dipikiran saya untuk pindah ketempat kerja lain					
11.	Saya tetap berusaha agar hasil pekerjaan yang saya lakukan tetap berhasil dengan baik					
12.	Saya merasa menghayati pekerjaan Saya					
13.	Saya merasa pekerjaan saya menjadi bagian hidup saya					
14.	Ada rasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat waktunya					
15.	Saya merasas cocok dengan pekerjaan saya					
16.	Saya selalu mengeluh setiap melakukan pekerjaan					

17.	Pengakuan terhadap hasil mengajar oleh kepala sekolah tidak terlalu penting bagi saya					
18.	Kepala sekolah tidak pernah memberikan pengarahan ataupun nasehat apabila salah dalam melaksanakan tugas					
19.	Saya sering terlambat mengajar					
20.	Saya datang mengajar dengan hati yang buruk					
21.	Saya merasa tidak bahagia dengan Pekerjaan Saya					
22.	Saya merasa kurang cocok terhadap teman sekerja saya					
23.	Saya tidak bangga dengan pekerjaan Saya					
24.	Saya kurang mempercayai hasil kerja dari rekan saya					
25.	Sempat terlintas dipikiran untuk pindah ketempat kerja lain					
26.	Saya tidak berusaha melakukan pekerjaan dengan baik					
27.	Saya merasa terbebani dalam melaksanakan tugas saya					
28.	Pekerjaan saya adalah tanggung jawab saya					
29.	Apabila pekerjaan saya selesai tepat waktunya saya merasa biasa saja					
30.	Saya merasa tidak cocok dengan pekerjaan saya					

Lampiran 2: Instrumen Penelitian Sesudah Uji Coba Validitas dan Reabilitas

DAFTAR ANGKET

A. Petunjuk Pengisian

4. Jawablah pertanyaan ini dengan cara memberikan tanda (√) pada jawaban yang menurut Saya tepat dan benar
- SS : untuk jawaban Sangat Setuju
- S : untuk jawaban Setuju
- KS : untuk jawaban Kurang Setuju
- TS : untuk jawaban Tidak Setuju
- STS : untuk jawaban Sangat Tidak Setuju
5. Pertanyaan di bawah ini tidak berpengaruh terhadap keberadaan Saya di sekolah ini
6. Atas jawaban yang Saya berikan diucapkan terima kasih.

B. Identifikasi Responden

Nama Responden :

C. Angket Pernyataan Variabel X (Gaya Kepemimpinan)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kepala sekolah mendiskusikan hal yang akan dijalankan sekolah kepada para guru					
2.	Keputusan kepala sekolah tidak mutlak diterima oleh para guru jika tidak menguntungkan sekolah					
3.	Sebelum bertindak kepala sekolah melihat kondisi para guru terlebih dahulu					

4.	Kepala sekolah mengambil keputusan yang sangat disenangi para guru					
5.	Kepala Sekolah bertindak dengan cara memikirkan kepentingan bersama					
6.	Kepala Sekolah menjaga hubungan yang ramah kepada para guru					
7.	Kepala Sekolah memberikan kebebasan kepada para guru untuk mengeluarkan ide-idenya					
8.	Kepala sekolah mengambil keputusan sesuai dengan keinginan saya					
9.	Saya merasa bebas membuat keputusan dalam menyelesaikan tugas saya					
10.	Kepala Sekolah ikut berpartisipasi dalam pekerjaan saya apabila saya minta					
11.	Kepala Sekolah memberikan kekuasaan penuh kepada karyawan					
12.	Kepala sekolah tidak mendengarkan saran dari para guru					
13.	Keputusan kepala sekolah harus diterima dan dijalankan oleh para guru disekolah					
14.	Kepala Sekolah memutuskan apa yang harus dilakukan dan yang dijalankan dalam sekolah					
15.	Kepala Sekolah mengambil keputusan yang membuat para guru tidak senang					

16.	Kepala Sekolah tidak menghargai pendapat para guru					
17.	Kepala Sekolah bertindak tanpa memikirkan kepentingan bersama					
18.	Kepala Sekolah tidak dapat diajak bernegosiasi					
19.	Kepala Sekolah tidak dapat berhubungan yang ramah kepada para guru					
20.	Kepala Sekolah tidak memberikan kebebasan kepada para guru untuk mengeluarkan ide-idenya					
21.	Kepala sekolah mengambil keputusan sesuai dengan keinginannya					
22.	Saya merasa tidak bebas membuat keputusan dalam melaksanakan tugas saya					
23.	Kepala Sekolah ikut berpartisipasi dalam pekerjaan saya dengan semauanya					
24.	Kepala Sekolah saya bersifat pasif dalam membimbing saya ketika bekerja					
25.	Kepala Sekolah memberikan mengekang para guru					

D. Angket Pernyataan Variabel Y (Semangat Kinerja Guru)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya tidak pernah mengeluh setiap melakukan pekerjaan					
2.	Pengakuan terhadap hasil mengajar oleh kepala sekolah sangat penting bagi saya					
3.	Arahan dari kepala sekolah memberi spirit saya melaksanakan tugas saya					
4.	Saya tidak pernah absen mengajar					
5.	Saya datang mengajar dengan hati yang senang					
6.	Saya merasa bahagia dengan Pekerjaan Saya					
7.	Saya merasa cocok terhadap teman sekerja saya					
8.	Saya bangga dengan pekerjaan Saya					
9.	Tidak terlintas dipikiran saya untuk pindah ketempat kerja lain					
10.	Saya merasa menghayati pekerjaan Saya					
11.	Ada rasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat waktunya					
12.	Saya merasas cocok dengan pekerjaan saya					
13.	Saya selalu mengeluh setiap melakukan pekerjaan					
14.	Pengakuan terhadap hasil mengajar oleh kepala sekolah tidak terlalu penting bagi saya					
15.	Kepala sekolah tidak pernah memberikan pengarahan ataupun nasehat apabila salah dalam melaksanakan tugas					

16.	Saya sering terlambat mengajar					
17.	Saya datang mengajar dengan hati yang buruk					
18.	Saya merasa tidak bahagia dengan Pekerjaan Saya					
19.	Saya merasa kurang cocok terhadap teman sekerja saya					
20.	Saya tidak bangga dengan pekerjaan Saya					
21.	Sempat terlintas dipikiran untuk pindah tempat kerja lain					
22.	Saya tidak berusaha melakukan pekerjaan dengan baik					
23.	Saya merasa terbebani dalam melaksanakan tugas saya					
24.	Pekerjaan saya adalah tanggung jawab saya					
25.	Apabila pekerjaan saya selesai tepat waktunya saya merasa biasa saja					
26.	Saya merasa tidak cocok dengan pekerjaan saya					

Lampiran 3: Hasil Uji Valid Dan Reabel

A. Gaya Kepemimpinan

1. Validitas

No	Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir1	0.564	0.444	Valid
2	Butir2	0.728	0.444	Valid
3	Butir3	0.522	0.444	Valid
4	Butir4	0.439	0.444	Tidak Valid/Dibuang
5	Butir5	0.553	0.444	Valid
6	Butir6	0.424	0.444	Tidak Valid/Dibuang
7	Butir7	0.522	0.444	Valid
8	Butir8	0.433	0.444	Tidak Valid/Dibuang
9	Butir9	0.564	0.444	Valid
10	Butir10	0.553	0.444	Valid
11	Butir11	0.593	0.444	Valid
12	Butir12	0.764	0.444	Valid
13	butir13	0.553	0.444	Valid
14	Butir14	0.356	0.444	Tidak Valid/Dibuang
15	Butir15	0.593	0.444	Valid
16	Butir16	0.764	0.444	Valid
17	Butir17	0.356	0.444	Tidak Valid/Dibuang
18	Butir18	0.593	0.444	Valid

19	Butir19	0.552	0.444	Valid
20	butir20	0.647	0.444	Valid
21	Butir21	0.564	0.444	Valid
22	Butir22	0.728	0.444	Valid
23	Butir23	0.657	0.444	Valid
24	Butir24	0.530	0.444	Valid
25	Butir25	0.569	0.444	Valid
26	Butir26	0.574	0.444	Valid
27	Butir27	0.564	0.444	Valid
28	Butir28	0.553	0.444	Valid
29	Butir29	0.564	0.444	Valid
30	butir30	0.728	0.444	Valid

2. Reabilitas

Untuk melihat reabilitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel X diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*:

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.939	.941	30

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0.70 maka dikatakan reabel. Maka berdasarkan tabel diatas variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan reabel.

B. Semangat Kerja

1. Validitas

No	Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir1	0.680	0.444	Valid
2	Butir2	0.749	0.444	Valid
3	Butir3	0.720	0.444	Valid
4	Butir4	0.752	0.444	Valid
5	Butir5	0.871	0.444	Valid
6	Butir6	0.776	0.444	Valid
7	Butir7	0.532	0.444	Valid
8	Butir8	0.677	0.444	Valid
9	Butir9	0.037	0.444	Tidak Valid/Dibuang
10	Butir10	0.778	0.444	Valid
11	Butir11	0.338	0.444	Tidak Valid/Dibuang
12	Butir12	0.506	0.444	Valid
13	butir13	-0.016	0.444	Tidak Valid/Dibuang
14	Butir14	0.680	0.444	Valid
15	Butir15	0.749	0.444	Valid
16	Butir16	0.677	0.444	Valid
17	Butir17	0.540	0.444	Valid
18	Butir18	0.677	0.444	Valid
19	Butir19	0.871	0.444	Valid
20	butir20	0.776	0.444	Valid
21	Butir21	0.532	0.444	Valid

22	Butir22	0.491	0.444	Valid
23	Butir23	0.778	0.444	Valid
24	Butir24	0.387	0.444	Tidak Valid/Dibuang
25	Butir25	0.693	0.444	Valid
26	Butir26	0.680	0.444	Valid
27	Butir27	0.749	0.444	Valid
28	Butir28	0.677	0.444	Valid
29	Butir29	0.871	0.444	Valid
30	Butir30	0.776	0.444	Valid

2. Reabilitas

Untuk melihat reabilitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk variabel Y diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.950	.956	30

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0.70 maka dikatakan reabel. Maka berdasarkan tabel diatas variabel Semangat Kerja dinyatakan reabel.

Lampiran 4: Data Mentah

A. Gaya Kepemimpinan

No.	Butir Instrumen																														Jumlah
	1	2	3	5	7	9	10	11	12	13	15	16	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						
1	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	2	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	103					
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	102					
3	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	5	5	3	4	3	4	100					
4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	5	5	5	3	5	3	4	105					
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	101					
6	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	107					
7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112					
8	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	115					
9	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	109					
10	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	111					
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	112					
12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	117					
13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	101					
14	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	107					
15	5	2	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	112					
16	5	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	2	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	100					
17	5	5	4	4	4	5	4	2	4	4	2	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	107					
18	5	5	4	4	4	5	4	5	1	4	4	1	5	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	98					
19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105					
20	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	2	106					
21	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	5	3	4	106					
22	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	5	3	4	107					
23	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	116					
24	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	108					
25	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	110					
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	3	4	1	5	113					
27	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	108					
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	119					
29	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	2	5	109					
30	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	111					
31	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	2	4	109					
32	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	1	115					
Jumlah	150	137	143	142	142	138	142	135	133	142	139	137	144	132	136	129	139	143	142	145	143	132	137	125	134	3461					

B. Semangat Kerja

No.	Butir Instrumen																										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	100
2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	119
3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	99
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	114
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	111
6	5	5	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	105
7	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	116
8	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	118
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	2	5	5	4	3	3	115
10	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	122
11	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	111
12	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	112
13	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	110
14	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	109
15	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	4	4	3	5	4	3	5	111
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	103
17	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	121
18	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	123
19	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	120
20	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	99
21	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	112
22	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	98
23	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	113
24	3	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	111
25	3	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	2	2	5	4	4	5	5	5	5	5	4	112
26	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	2	2	1	4	5	4	2	4	5	1	4	105
27	3	4	5	5	5	4	1	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	1	5	5	109
28	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
29	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	116
30	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	3	5	4	4	103
31	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	119
32	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	103
Jumlah	140	142	139	142	143	136	133	141	133	143	145	140	140	135	132	123	119	135	138	136	138	137	133	133	130	138	3544

Lampiran 5: Hasil SPSS BAB IV

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Statistik Dasar

Statistics			
		Gaya Kepemimpinan	Semangat Kerja
N	Valid	32	32
	Missing	0	0
Mean		108.16	111.56
Std. Error of Mean		.941	1.298
Median		108.00	111.00
Mode		107	111
Std. Deviation		5.323	7.344
Variance		28.330	53.931
Range		21	27
Minimum		98	98
Maximum		119	125
Sum		3461	3570

2. Frekuensi Gaya Kepemimpinan

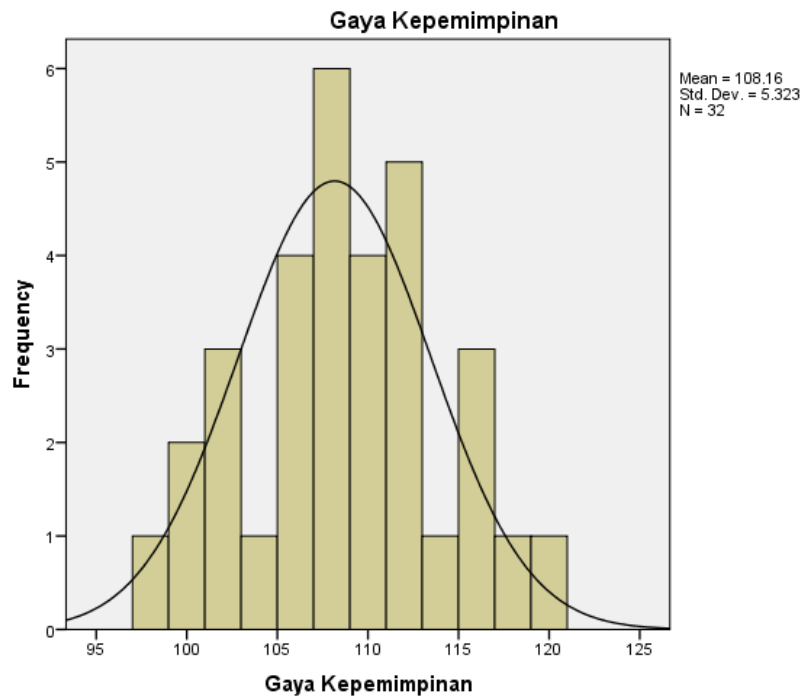
Gaya Kepemimpinan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	98	1	3.1	3.1
	100	2	6.3	9.4
	101	2	6.3	15.6
	102	1	3.1	18.8
	103	1	3.1	21.9
	105	2	6.3	28.1
	106	2	6.3	34.4
	107	4	12.5	46.9

108	2	6.3	6.3	53.1
109	3	9.4	9.4	62.5
110	1	3.1	3.1	65.6
111	2	6.3	6.3	71.9
112	3	9.4	9.4	81.3
113	1	3.1	3.1	84.4
115	2	6.3	6.3	90.6
116	1	3.1	3.1	93.8
117	1	3.1	3.1	96.9
119	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

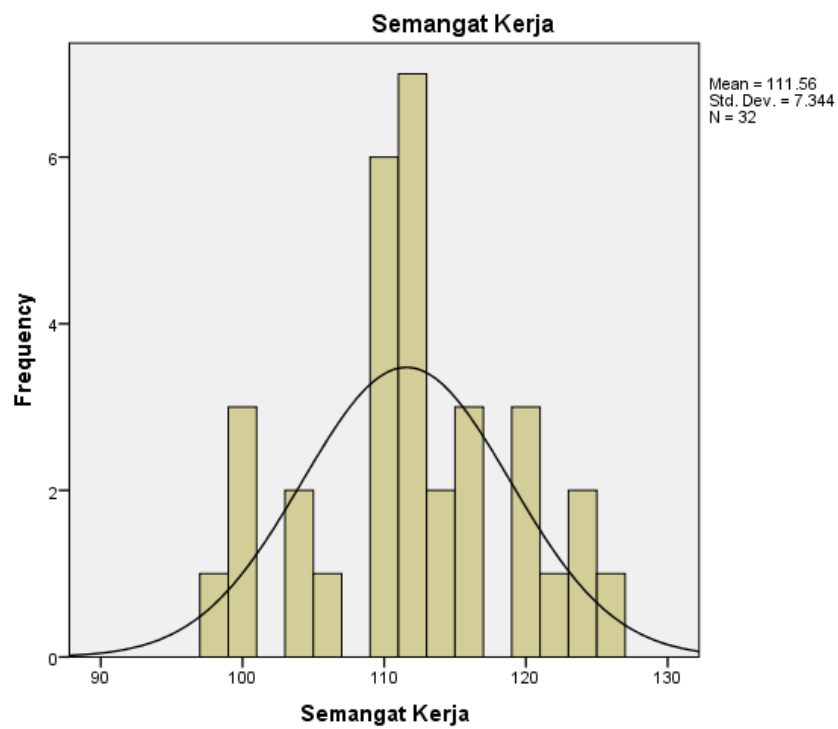
3. Frekuensi Semangat Kerja

Semangat Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
98	1	3.1	3.1	3.1
99	2	6.3	6.3	9.4
100	1	3.1	3.1	12.5
103	2	6.3	6.3	18.8
105	1	3.1	3.1	21.9
109	3	9.4	9.4	31.3
110	3	9.4	9.4	40.6
111	4	12.5	12.5	53.1
112	3	9.4	9.4	62.5
Valid 113	1	3.1	3.1	65.6
114	1	3.1	3.1	68.8
115	1	3.1	3.1	71.9
116	2	6.3	6.3	78.1
119	2	6.3	6.3	84.4
120	1	3.1	3.1	87.5
121	1	3.1	3.1	90.6
124	2	6.3	6.3	96.9
125	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

4. Histogram Gaya Kepemimpinan



5. Histogram Semangat Kerja



B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan	Semangat Kerja
N		32	32
Normal Parameters	Mean	108.16	111.56
	Std. Deviation	5.323	7.344
Most Extreme Differences	Absolute	.070	.145
	Positive	.067	.101
	Negative	-.070	-.145
Kolmogorov-Smirnov Z		.397	.819
Asymp. Sig. (2-tailed)		.997	.513

2. Uji Linearitas

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.070	1	8.070	.146	.706
Residual	1663.805	30	55.460		
Total	1671.875	31			

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	101.194	27.211		3.719	.001
Gaya Kepemimpinan	.096	.251	.069	.381	.706

3. Uji Homogenitas Data

a. Frekuensi Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan

	Observed N	Expected N	Residual
98	1	1.8	-.8
100	2	1.8	.2
101	2	1.8	.2
102	1	1.8	-.8
103	1	1.8	-.8
105	2	1.8	.2
106	2	1.8	.2
107	4	1.8	2.2
108	2	1.8	.2
109	3	1.8	1.2
110	1	1.8	-.8
111	2	1.8	.2
112	3	1.8	1.2
113	1	1.8	-.8
115	2	1.8	.2
116	1	1.8	-.8
117	1	1.8	-.8
119	1	1.8	-.8
Total	32		

b. Frekuensi Semangat Kerja

Semangat Kerja

	Observed N	Expected N	Residual
98	1	1.8	-.8
99	2	1.8	.2
100	1	1.8	-.8
103	2	1.8	.2
105	1	1.8	-.8
109	3	1.8	1.2
110	3	1.8	1.2
111	4	1.8	2.2
112	3	1.8	1.2
113	1	1.8	-.8
114	1	1.8	-.8

115	1	1.8	-.8
116	2	1.8	.2
119	2	1.8	.2
120	1	1.8	-.8
121	1	1.8	-.8
124	2	1.8	.2
125	1	1.8	-.8
Total	32		

c. Test Statistik

Test Statistics		
	Gaya Kepemimpin an	Semangat Kerja
Chi-Square	7.375	8.500
Df	17	17
Asymp. Sig.	.978	.955

C. Pengujian Hipotesis

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.069	.005	-.028	7.447



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683
Website : www.fitk.uinsu.ac.id e.mail : fitk@uinsu.ac.id

Nomor : B-4206/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/03/2018
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Medan, 28 Maret 2018

Yth. Ka. SMP N 2 GEBANG LANGKAT

Assalamu'alaikum Wr Wb

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan, adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

NAMA : DESI ANGRAINI0
T.T/Lahir : Pandan, 18 Desember 1996
NIM : 37143009
Sem/Jurusan : VIII /Manajemen Pendidikan Islam

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksana Riset di SMP N 2 GEBANG LANGKAT guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul :

"HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN SEMANGAT KERJA GURU DI SMP N 2 GEBANG KABUPATEN LANGKAT"

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam

An. Dekan
Kampus Jurusan MPI



Dr. Abdillah, S.Ag. M.pd
196808051997031002

Tembusan:
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



PEMERINTAH KABUPATEN LANGKAT
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 2 GEBANG

Jln. Medan – Pangkalan Brandan KM. 65 Gebang Kode Pos : 20856 ☎ (061) 8961201
E-Mail : Smpdua_gebang@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 272 /105.3/SMP.24/KM/2018

Plt Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Gebang Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : DESI ANGGRAINI
NIM : 37143009
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Perguruan Tinggi : UINSU

Telah melaksanakan Penelitian di SMP Negeri 2 Gebang pada tanggal 29 Maret s/d 28 April 2018. Kegiatan penelitian tersebut dimaksudkan untuk memperoleh bahan dalam penyusunan skripsi yang bersangkutan dengan judul :

“ HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN SEMANGAT KERJA GURU DI SMP N 2 GEBANG KABUPATEN LANGKAT “

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Gebang, 30 April 2018
Plt Kepala SMP Negeri 2 Gebang

AMIR HUSIN, S.Pd
NIP. 19690624 199202 1 001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DESI ANGRAINI, lahir di Desa Pandan Wangi Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, tanggal Lahir 18 Desember 1996 dari Ayahanda Rasmin bin Mawardi dan Ibunda Nur Fazria Nasution binti Burhannuddin Nasution. Memiliki satu adik perempuan yang bernama Siti Dewi Ramadhani.

Pendidikan Formal Yang Ditempuh

1. TK Aisyiyah Sibuluan Indah Tamat Tahun 2002.
2. SD Negeri 158309 Tamat Tahun 2008.
3. SMP Negeri I Padan Tamat Tahun 2011.
4. SMA Negeri I Tukka Tamat Tahun 2014.